

Betriebliche Altersversorgung  
für  
leitende Angestellte

INAUGURAL - DISSERTATION

zur

Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte  
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft

der

Freien Universität Berlin

vorgelegt von

Helge Fischer  
aus Bensberg

1977

1976







**Betriebliche Altersversorgung  
für  
leitende Angestellte**

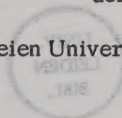
**INAUGURAL - DISSERTATION**

**zur**

**Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte  
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft**

**der**

**Freien Universität Berlin**



**vorgelegt von**

**Helge Fischer**  
**aus Bensberg**

**1976**

Erstgutachter: Prof. Dr. Dr. jur. Franz-Jürgen Säcker

Zweitgutachter: Prof. Dr. jur. Georg Baumert

Tag der mündlichen Prüfung: 3. Mai 1977



Druck und Einband: Rudolf Stehle GmbH & Co KG - Düsseldorf

### Betriebliche Altersversorgung

## für leitende Angestellte



## INHALTSVERZEICHNIS

|                                                                                                             | <u>Seite</u> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| A <u>Einleitung</u>                                                                                         | 1            |
| I. Die leitenden Angestellten als eigenständige Arbeitnehmergruppe                                          | 1            |
| II. Definition des leitenden Angestellten                                                                   | 8            |
| III. Abgrenzung der betrieblichen Altersversorgung von den übrigen möglichen Versorgungsformen              | 12           |
| B <u>Die Versorgungslücke</u>                                                                               | 18           |
| I. Leistungsbestimmung einer Altersversorgung nach deren Funktion                                           | 18           |
| 1. Absicherung des Existenzminimums nicht ausreichend                                                       | 18           |
| 2. Sicherstellung des Lebensstandards als das sozialpolitisch notwendige Ziel der Altersversorgung          | 19           |
| 3. Gültigkeit auch für leitende Angestellte                                                                 | 20           |
| 4. Bezugsgröße für den Lebensstandard allein das letzte Arbeitseinkommen                                    | 21           |
| 5. 75 % der letzten Bezüge eine auch für leitende Angestellte wünschenswerte Altersversorgung               | 23           |
| 6. Bestätigung dieses Wertes durch den internationalen Vergleich                                            | 25           |
| II. Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung als Teil der Gesamtversorgung leitender Angestellter | 27           |
| 1. Die von der gesetzlichen Rentenversicherung "befreiten" leitenden Angestellten                           | 27           |
| 2. Begrenzung der gesetzlichen Rentenversicherungsleistungen durch die Beitragsbemessungsgrenze             | 29           |
| 3. Zahlenmäßige Auswirkungen für die leitenden Angestellten                                                 | 30           |
| 4. Vergleich zu anderen Arbeitnehmern; große Versorgungslücke für leitende Angestellte                      | 31           |
| 5. Keine Kompensation dieser Versorgungslücke durch die privilegierte Stellung des leitenden Angestellten   | 33           |

|      |                                                                                                                                                                                   |    |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C    | <u>Die betriebliche Altersversorgung als Ergänzung der bestehenden Versorgungslücke leitender Angestellter</u>                                                                    | 40 |
| I.   | Der Einfluß der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung                                                                            | 40 |
| II.  | Gründe für die freiwillige Einrichtung von betrieblichen Zusatzversorgungen durch die Arbeitgeber                                                                                 | 43 |
|      | 1. Soziale Gesichtspunkte                                                                                                                                                         | 43 |
|      | 2. Personalpolitische Erwägungen                                                                                                                                                  | 43 |
|      | 3. Betriebswirtschaftliche Überlegungen                                                                                                                                           | 44 |
| III. | Definition und Erscheinungsform der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte                                                                                       | 46 |
|      | 1. Unterschiedliche Ausgestaltung der Zusagen                                                                                                                                     | 46 |
|      | 2. Verschiedene Erscheinungsformen                                                                                                                                                | 48 |
| IV.  | Die fünf Grundfinanzierungsformen betrieblicher Altersversorgung und ihre Anwendbarkeit auf leitende Angestellte                                                                  | 49 |
|      | 1. Betriebliche Ruhegeldverpflichtungen                                                                                                                                           | 49 |
|      | 2. Pensionskassen                                                                                                                                                                 | 51 |
|      | 3. Unterstützungskassen                                                                                                                                                           | 53 |
|      | 4. Direktversicherungen                                                                                                                                                           | 55 |
|      | 5. Freiwillige Weiter- und Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung                                                                                               | 56 |
|      | 6. Vergleich der Zugehörigkeit der leitenden Angestellten zu einer oder mehrerer der klassischen Versorgungsformen mit anderen Arbeitnehmern nach der durchgeführten Untersuchung | 57 |
|      | 7. Entsprechender Vergleich nach der allgemeinen Ausgestaltung der Zusagen                                                                                                        | 60 |
|      | Zusammenfassung zu IV                                                                                                                                                             | 62 |
| V.   | Die inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgungszusagen an leitende Angestellte und die sie bestimmenden Faktoren                                                   | 64 |
|      | 1. Interessenlage des Arbeitgebers                                                                                                                                                | 64 |
|      | 2. Interessenlage der leitenden Angestellten                                                                                                                                      | 66 |
|      | 3. Die Vielgestaltigkeit der inhaltlichen Zusagen an leitende Angestellte als besonderes Merkmal der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte                      | 67 |
| VI.  | Vergleiche mit dem Ausland                                                                                                                                                        | 70 |

|                                                                                                                                                                 | Seite |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| D <u>Begründung und Bestand des Versorgungsanspruchs</u>                                                                                                        | 74    |
| I. Gesetzesfreiheit bezüglich der Begründung und der Form der betrieblichen Altersversorgung                                                                    | 74    |
| 1. Die Notwendigkeit, einen besonderen Rechtsgrund für eine Ruhegeldzahlung zu schaffen                                                                         | 75    |
| 2. Formfreiheit der Zusage auf betriebliche Altersversorgung                                                                                                    | 76    |
| II. Die einzelvertragliche Versorgungszusage                                                                                                                    | 80    |
| 1. Die äußeren Gestaltungsmöglichkeiten                                                                                                                         | 80    |
| 2. Vorteile der Einzelzusage für den leitenden Angestellten: erheblicher Bestandsschutz, Verhandlungsspielraum sowie Schutz vor kollektivrechtlichen Regelungen | 82    |
| 3. Relativierung dieser Vorteile durch Fehlen einer effektiven Interessenvertretung leitender Angestellter                                                      | 87    |
| 4. Mittelbare Einwirkungsmöglichkeiten kollektivrechtlicher Versorgungsregelungen auf die Einzelzusagen an leitende Angestellte                                 | 91    |
| III. Die Ruhegeldordnung                                                                                                                                        | 93    |
| 1. Die einzelnen Erscheinungsformen bei leitenden Angestellten                                                                                                  | 93    |
| 2. Die Ruhegeldordnung und die Lehre vom Ordnungsprinzip                                                                                                        | 95    |
| IV. Kollektivrechtliche Versorgungsregelung für leitende Angestellte                                                                                            | 97    |
| 1. Betriebsvereinbarungen und betriebliche Altersversorgung leitender Angestellter                                                                              | 97    |
| 2. Tarifvertragliche Regelungen                                                                                                                                 | 98    |
| V. Der Grundsatz der Gleichbehandlung und der betrieblichen Übung                                                                                               | 100   |
| 1. Allgemeine Anwendbarkeit beider Grundsätze auf leitende Angestellte                                                                                          | 100   |
| 2. Anspruchsvoraussetzungen des Grundsatzes der betrieblichen Übung im einzelnen                                                                                | 102   |
| 3. Anwendungsvoraussetzungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes und seine Besonderheiten im Hinblick auf leitende Angestellte                                     | 105   |
| VI. Blick über die Grenzen                                                                                                                                      | 110   |

|                                                                                                                                                          | Seite |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| E Leistung und Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte                                                                  | 111   |
| I. Die Hinterbliebenen- und Invalidenversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte                                    | 112   |
| 1. Die Invalidenversorgung leitender Angestellter nach dem Ergebnis der Untersuchung                                                                     | 112   |
| 2. Die Witwenversorgung leitender Angestellter nach dem Ergebnis der Untersuchung                                                                        | 115   |
| II. Die Berechnung und Höhe der Pensionsleistungen für leitende Angestellte nach den unterschiedlichen Zusageformen                                      | 119   |
| 1. Zusagen mit Festbeträgen                                                                                                                              | 119   |
| 2. Die übrigen Zusagen mit den die Höhe der Pension bestimmenden Faktoren                                                                                | 120   |
| a) Die Bedeutung der Wartezeit in den Zusagen an leitende Angestellte                                                                                    | 121   |
| b) Die anrechnungsfähige Dienstzeit bei Versorgungszusagen an leitende Angestellte                                                                       | 123   |
| c) Der Bemessungsfaktor                                                                                                                                  | 125   |
| Zwischenergebnis                                                                                                                                         | 126   |
| 3. Die Pensionsleistungen an leitende Angestellte bei betriebseinheitlichen Grundversorgungen und spezieller Zusatzversorgung für leitende Angestellte   | 129   |
| III. Das pensionsfähige Einkommen als allgemeingültiger Bemessungsfaktor                                                                                 | 131   |
| IV. Weitere Umstände, die die effektive Leistung der betrieblichen Altersversorgung mit beeinflussen                                                     | 135   |
| 1. Finanzielle Beteiligung der leitenden Angestellten an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung                                             | 135   |
| 2. Die steuerliche Benachteiligung der leitenden Angestellten hinsichtlich der Finanzierung sowie auch der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung | 137   |
| 3. Minderung der Pensionsleistungen durch Anrechnung sonstiger Versorgungsleistungen                                                                     | 143   |
| 4. Schmälerung der Pensionsbezüge durch Ausnutzen der flexiblen Altersgrenze?                                                                            | 145   |

|                                                                                                                                                                         | Seite |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| F <u>Fragen der Anpassung der Leistungssätze an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten</u>                                                                            | 153   |
| I. Vertraglich vereinbarte Anpassung                                                                                                                                    | 155   |
| 1. Anpassungsklauseln in den Versorgungszusagen an leitende Angestellte nach der Untersuchung                                                                           | 155   |
| 2. Kein vollwertiger Ersatz der fehlenden Anpassungsklauseln für aktive leitende Angestellte durch Halbdynamisierung ihrer Versorgungsen bzw. Verhandlungsmöglichkeiten | 156   |
| II. Dynamisierung der Gesamtversorgung durch die Leistungen der Rentenversicherung                                                                                      | 162   |
| 1. Dynamisierungseffekt bei Arbeitnehmern im Tarifbereich in gewissem Umfang gegeben                                                                                    | 162   |
| 2. Keine entsprechenden Auswirkungen bei leitenden Angestellten                                                                                                         | 164   |
| III. Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers über allgemeine Rechtsgrundsätze                                                                                          | 165   |
| 1. Anpassungsverpflichtung im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung                                                                                                    | 165   |
| 2. Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Anspruchsgrundlage                                                                                                   | 166   |
| 3. Wegfall der Geschäftsgrundlage                                                                                                                                       | 167   |
| 4. § 16 des Betriebsrentengesetzes                                                                                                                                      | 170   |
| 5. Vergleich mit dem Ausland                                                                                                                                            | 171   |
| G <u>Widerrufsvorbehalte in den Versorgungszusagen leitender Angestellter</u>                                                                                           | 173   |
| I. Die einzelnen Widerrufsvorbehalte                                                                                                                                    | 174   |
| 1. Allgemeine Vorbehalte                                                                                                                                                | 174   |
| 2. Spezielle Vorbehalte                                                                                                                                                 | 175   |
| 3. Ergebnis                                                                                                                                                             | 176   |
| II. Widerrufsrecht des Arbeitgebers bei vorbehaltslosen Zusagen                                                                                                         | 177   |
| 1. Widerruf bei akuter wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens                                                                                                        | 177   |
| 2. Treuepflichtverletzung des Pensionärs als Widerrufsgrund                                                                                                             | 179   |
| 3. Die treuwidrige Wettbewerbstätigkeit speziell des leitenden Angestellten                                                                                             | 181   |

|                                                                                                                                                                        | Seite |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| H <u>Mitnehmbarkeit von Versorgungsanwartschaften</u>                                                                                                                  | 185   |
| I. Die bisherige Situation                                                                                                                                             | 185   |
| 1. Die Bedeutung der Wartezeit                                                                                                                                         | 186   |
| 2. Die Verfallbarkeit der Anwartschaft bei Firmenwechsel vor Eintritt des Versorgungsfalles stellt auch bei leitenden Angestellten die überwiegende Vertragspraxis dar | 187   |
| 3. Die Korrektur der unbedingten Verfallbarkeit durch Rechtsprechung und Literatur                                                                                     | 190   |
| 4. Stellungnahme der Verbände der leitenden Angestellten                                                                                                               | 196   |
| II. Die gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften im Betriebsrentengesetz                                                                | 198   |
| 1. Die Regelung dem Grunde nach, § 1 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes                                                                                                 | 198   |
| 2. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Betriebsrentengesetz                                                                                              | 199   |
| III. Bedeutung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen für die leitenden Angestellten                                                                             | 202   |
| IV. Die Unverfallbarkeitsregelungen im Ausland                                                                                                                         | 204   |
| I <u>Insolvenzversicherung</u>                                                                                                                                         | 206   |
| I. Bisherige Situation                                                                                                                                                 | 206   |
| II. Regelung des Betriebsrentengesetzes                                                                                                                                | 208   |
| J <u>Betriebsnachfolge</u>                                                                                                                                             | 210   |
| I. Gesamtrechtsnachfolge                                                                                                                                               | 210   |
| II. Einzelrechtsnachfolge                                                                                                                                              | 212   |
| K <u>Verwaltung bestehender betrieblicher Versorgungseinrichtungen</u>                                                                                                 | 215   |
| L <u>Zusammenfassung</u>                                                                                                                                               | 221   |

## L I T E R A T U R V E R Z E I C H N I S

### I. Lehrbücher, Handbücher, Kommentare und Gesetzesentwürfe

- |                         |                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Armin, von              | Die Unverfallbarkeit von betrieblichen<br>Ruhegeldanwartschaften<br>Heidelberg 1970                                                                   |
| A R                     | Arbeitsrechts-Blattei<br>Handbuch für die Praxis<br>Systematische Darstellungen, Rechtsprechung,<br>Gesetzestexte, Aktuelle Kurzberichte<br>Stuttgart |
| Bobrowski/Gaul          | Das Arbeitsrecht im Betrieb<br>6. Auflage<br>Heidelberg 1970                                                                                          |
| Brecht                  | Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht<br>Berlin 1972                                                                                                 |
| Dietz-Richardi          | Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz<br>5. Auflage<br>München 1973                                                                                 |
| Dorow                   | Alterssicherung international<br>Wiesbaden 1970                                                                                                       |
| Erman                   | Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch<br>Band 1, 6. Auflage<br>Münster 1975                                                                           |
| Fitting-Auffarth-Kaiser | Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz<br>11. Auflage<br>München 1974                                                                                |
| Galperin                | Der Regierungsentwurf eines neuen Betriebs-<br>verfassungsgesetzes, eine kritische Analyse,<br>Schriftenreihe Der Betrieb<br>Düsseldorf 1971          |
| Gottschalk-Werner       | Altersversorgung in Mittel- und Klein-<br>betrieben<br>München 1971                                                                                   |
| Grüll                   | Handbuch für leitende Angestellte<br>Heidelberg 1963                                                                                                  |
| Heissmann               | Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen<br>6. Auflage<br>Köln 1967                                                                                  |
| Heissmann               | Steuergrundriss der betrieblichen Alters-<br>versorgung<br>2. Auflage<br>Köln 1970                                                                    |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Heubeck         | Daseinsvorsorge des leitenden Angestellten<br>Darmstadt 1963                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Hilger          | Das betriebliche Ruhegeld<br>Heidelberg 1959                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Höfer           | Betriebliche Altersversorgung - Steuerliche<br>und finanzielle Wirkungen<br>Wiesbaden 1973                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Höhne/Heubeck   | Die Anpassung betrieblicher Ruhegelder<br>nach dem Gesetz zur Verbesserung der be-<br>trieblichen Altersversorgung<br>2. Auflage<br>Wiesbaden 1975                                                                                                                                                                                                   |
| Hueck/Nipperdey | Lehrbuch des Arbeitsrechts<br>Band 1, 7. Auflage<br>Berlin/Frankfurt 1963                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Meenzen         | Leitende Angestellte: Die dritte Kraft<br>formiert sich<br>Stuttgart 1973                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Nies            | Betriebliche Versorgungsverpflichtungen<br>beim Übergang zur Steuerreform<br>Heidelberg 1974                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Nikisch         | Arbeitsrecht<br>Band I, 3. Auflage<br>Tübingen 1961                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Palandt         | Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch<br>34. Auflage<br>München 1975                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Schaub          | Arbeitsrechtshandbuch<br>1. Auflage<br>München 1972                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Söllner         | Lehrbuch zum Arbeitsrecht<br>5. Auflage<br>Stuttgart 1975                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Steffens        | Institution und Funktion der Sprecheraus-<br>schüsse leitender Angestellter in Betrieb<br>und Unternehmen<br>Köln 1973                                                                                                                                                                                                                               |
| Weiss           | Handbuch der betrieblichen Altersversorgung,<br>herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft<br>für betriebliche Altersversorgung e.V.<br>Heidelberg, Stuttgart 1968<br><br>Bearbeitet von:<br>Dr. Hans-Albrecht Bischoff; Dr. Heinz Gehr-<br>hardt; Dr. Georg Heubeck; Prof. Dr. Marie-<br>-Luise Hilger; Dr. Gerhard Höhne, Dr. Fritz<br>Schwarzbauer |

Weiss

Die Betriebliche Altersversorgung,  
AR-Blattei (D)  
Stuttgart

Witte-Bronner

Die leitenden Angestellten; eine empirische  
Untersuchung von Eberhard Witte - Rolf Bronner  
München 1974

## II. Beiträge aus Zeitschriften und Zeitungen

|                                                                                 |                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Adomeit                                                                         | Urteilsanmerkung zum BAG-Urteil vom<br>10.3.1972<br>SAE 1972, S. 200 ff.                                                          |
| Arnim, von                                                                      | Die Einschränkung der Verfallbarkeit von<br>Ruhegeldansprüchen<br>BB 1971, S. 1065 ff.                                            |
| Arnim, von                                                                      | Durchsetzung der Unverfallbarkeit von Ruhe-<br>geldanwartschaften durch das Bundesarbeits-<br>gericht<br>BB 1972, S. 1411 ff.     |
| Bockelberg                                                                      | Der Anfang vom Ende der progressiven Be-<br>steuerung nach der Leistungsfähigkeit<br>BB 1971, S. 925 ff.                          |
| Bode/Grabner                                                                    | Die Anpassung betrieblicher Ruhegelder an<br>die Teuerung<br>Beilage 1 zu DB 1/1974                                               |
| Böttcher                                                                        | Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeits-<br>recht<br>RdA 1953, S. 161 ff.                                                    |
| Böttcher                                                                        | Der Ansatz des Gleichbehandlungsanspruches<br>im Arbeitsrecht<br>RdA 1957, S. 317 ff.                                             |
| Braess                                                                          | Die betriebliche Altersversorgung als In-<br>strument der sozialen Sicherheit<br>BetrAV 1971, S. 71 ff.                           |
| Bundesminister für Arbeit<br>und Sozialordnung<br>Referat Öffentlichkeitsarbeit | Die Einkommens- und Vermögensverteilung<br>in der BRD<br>Ausgabe 1973<br><br>Obersicht über die Soziale Sicherung<br>Ausgabe 1975 |
| Dietrich                                                                        | Ruhegeldanwartschaft und Kündigung<br>ArbuR 1971, S. 132 ff.                                                                      |
| Doublet                                                                         | Die zusätzliche Altersversorgung in Frank-<br>reich<br>BetrAV 1972, S. 92                                                         |
| Fenge                                                                           | Urteilsanmerkung zum BAG-Urteil vom<br>10.3.1972<br>JZ 1972, S. 705 ff.                                                           |
| Fiedler                                                                         | Gerechte Gehälter<br>DLA 7/1974, S. 9 ff.                                                                                         |

|                            |                                                                                                                                       |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Föhr                       | Die Abgrenzung der leitenden Angestellten nach dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 5.3.1974<br>Der Betrieb 1974, S. 1767 ff.   |
| Fischer                    | Übergang von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsinhaberwechsel<br>BB 1971, S. 1203                                                      |
| Fischer, A.                | Die Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG<br>DB 1972, S. 437 ff.                                               |
| Geitner                    | Zur Zulässigkeit der Gründung von Sprecher-<br>ausschüssen für leitende Angestellte<br>DB 1973, S. 280 ff.                            |
| Gramm                      | Das Ordnungsprinzip im kollektiven Arbeits-<br>recht<br>ArbuR 1961, S. 353                                                            |
| Grötz                      | Betriebstreue überwiegt Fluktuation<br>DLA 8/1973, S. 7 ff.                                                                           |
| Grüll                      | Leitender Angestellter im Sinne des § 5<br>Abs. 3 BetrVG<br>BB 1974, S. 653 ff.                                                       |
| Grüll                      | Die leitenden Angestellten im neuen Betriebs-<br>verfassungsgesetz<br>RdA 1972, S. 171 ff.                                            |
| Grunsky                    | Der Entzug eines vertraglichen Ruhegeldan-<br>spruchs nach Beendigung des Arbeitsver-<br>hältnisses<br>Jus 1970, S. 16 ff.            |
| Gumpert                    | Gleichbehandlung bei der betrieblichen<br>Altersversorgung<br>BB 1958, S. 196 ff.                                                     |
| Gutekunst                  | Zur Teilkündigung<br>RdA 1959, S. 369 ff.                                                                                             |
| Hanau                      | Neuerungen in der Mitbestimmung über Sozial-<br>einrichtung, insbesondere der Altersversor-<br>gung<br>BB 1973, S. 1274 ff.           |
| Hartmann                   | Soziallage und Interessenvertretung der<br>Leitenden<br>Arbeits- und Sozialpolitik 1972, S. 39 ff.                                    |
| Hartmann-Rosenthal-Hillmer | Leitende Angestellte: Selbstverständnis und<br>Kollektive Forderungen                                                                 |
| Hasford                    | Die Wirkungen des rechtsgeschäftlichen Über-<br>gangs von Betriebsteilen auf bestehende<br>Arbeitsverhältnisse<br>BB 1973, S. 526 ff. |

|                           |                                                                                                                                          |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Herberger                 | Anpassung vertraglicher Ruhegelder<br>NJW 1966, S. 192 ff.                                                                               |
| Herrmann                  | Leitende Angestellte im Sinne einer neuen<br>Verfassung des Unternehmens<br>BB 1974, S. 934 ff.                                          |
| Heubeck                   | Reichen die Pensionen für Führungskräfte aus<br>BB 1971, S. 223 ff.                                                                      |
| Heubeck                   | Vom Wert der Beamtenversorgung<br>DLA 11/1971, S. 8 ff.                                                                                  |
| Heubeck                   | Reichen die Pensionen für das Alter<br>DLA 5/1971, S. 5 ff.                                                                              |
| Heubeck/Schröder          | Finanzielle Aspekte des BAG-Urteils zum<br>Teuerungsausgleich für Betriebspensionen<br>BetrAV 1973, S. 165 ff.                           |
| Hilger                    | Zum Anspruch auf Gleichbehandlung im<br>Arbeitsrecht<br>BetrAV 1975, S. 45 ff.                                                           |
| Hilger                    | Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeits-<br>gerichts 1966/67<br>BetrAV 1967, S. 92 ff.                                                  |
| Hilger                    | Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen der be-<br>trieblichen Altersversorgung<br>BetrAV 1962, S. 83 ff.                                      |
| Höhne                     | Der arbeitsrechtliche Teil des Gesetzes<br>zur Verbesserung der betrieblichen Alters-<br>versorgung - ein Bericht<br>BB 1974, S. 989 ff. |
| Höhne/Heubeck/Rau/Weinert | Das Gesetz zur Verbesserung der betrieb-<br>lichen Altersversorgung<br>Beilage 1/1975 zu Heft 3/1975<br>BB 1975, S. 1 ff.                |
| Höfer/Ahrendt             | Zur Aufrechterhaltung betrieblicher Versor-<br>gungsanwartschaften<br>DB 1972, S. 1824 ff.                                               |
| Höfer/Grünwald/Muth       | Flexible Altersgrenze und betriebliche<br>Ruhegeldverpflichtung<br>DB 1972, S. 2255 ff.                                                  |
| Höfer/Kemper              | Die Anpassungsurteile des Bundesarbeits-<br>gerichts<br>DB 1973, S. 1347 ff.                                                             |
| Höfer/Kemper              | Zur Anpassung betrieblicher Versorgungs-<br>leistungen<br>DB 1973, S. 130 ff.                                                            |

|                  |                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Höfer/Kemper     | Betriebliche Ruhegeldzusagen und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats<br>DB 1974, S. 241 ff.                                   |
| Hoffmann         | Der Beschluß des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff des Leitenden Angestellten<br>NJW 1974, S. 1161 ff.                         |
| Hueck            | Die Teilkündigung im Arbeitsrecht<br>RdA 1968, S. 201 ff.                                                                      |
| Isele            | Ordnungsprinzip oder Parteiwille<br>JZ 1964, S. 113 ff.                                                                        |
| Janert           | Dezimierung der leitenden Angestellten durch das BAG<br>Der Betrieb 1974, S. 1237 ff.                                          |
| Krause           | Strategy for Pensions - Englische Pläne einer Rentenreform für 1975<br>BetrAV 1973, S. 219 ff.                                 |
| Lemke            | Sind die Leistungen des Arbeitgebers für betriebliche Versorgungseinrichtungen Arbeitslohn?<br>BB 1957, S. 512 ff.             |
| Lieb             | Zur Nachprüfbarkeit von Stichtagsregelungen unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes<br>BetrAV 1975, S. 41 ff. |
| Meyer            | Freiwillige und obligatorische betriebliche Altersversorgung in der Schweiz<br>ZfV 1974, S. 279 ff.                            |
| Monjau           | Die Auswirkungen von Kündigungen auf betriebliche Ruhegelder<br>DB 1970, S. 1784 ff.                                           |
| Mundorf          | Was Leitende von der Steuerreform zu erwarten haben<br>DLA 6/1974, S. 10 ff.                                                   |
| Neumann-Duesberg | Arbeitgeberkündigung bei Betriebsübergang<br>NJW 1972, S. 665 ff.                                                              |
| Paul             | Zur Arbeitnehmereigenschaft von GmbH-Geschäftsführern<br>BB 1970, S. 85 ff.                                                    |
| Rau              | Zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen<br>BetrAV 1975, S. 27 ff.                                                         |
| Rasch            | Tarifautonomie und Geldentwertung<br>BB 1972, S. 545 ff.                                                                       |
| Richardi         | Die arbeitsvertragliche Einheitsregelung und ihr Verhältnis zu kollektiven Vereinbarungen<br>RdA 1965, S. 49 ff.               |

- Riedelbauer Die betriebliche Altersversorgung, ihre Eingliederung in ein Gesamtversorgungssystem in der BRD  
Beiträge zu wirtschaftswissenschaftlichen Problemen der Versicherung, Band 9
- Ringleb Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung  
DB 1971, S. 574 ff.
- Rippe Löhnen sich Investitionen in den Beruf Arbeit- und Sozialpolitik, Heft 4, 1973
- Rössler/Förster/Gassen Zur Diskussion um die flexible Altersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung  
BB 1972, S. 1507 ff.
- Rüthers Gesetzesanwendung oder Rechtspolitik  
JZ 1974, S. 625 ff.
- Säcker Leitende dürfen selbstverständlich auch streiken  
DLA 11/1972, S. 18 ff.
- Säcker Erst die Macht, dann die Kompetenz  
DLA 10/1972, S. 10 ff.
- Säcker Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 1969  
JurA 1970/165 ff.
- Säcker Betriebliche Sozialleistungen  
Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht  
Wien - Stuttgart 1974  
S. 35 ff
- Säcker Die Rechtsstellung der leitenden Angestellten im kollektiven Arbeitsrecht  
BB 1972, S. 1197 ff.
- Säcker Gruppenautonomie und Obermachtkontrolle im Arbeitsrecht  
1972, S. 294 ff.
- Salowsky Großbritannien's System der sozialen Sicherheit  
BetrAV 1972, S. 222 ff.
- Schaub Einschränkung der Wettbewerbstätigkeit eines Ruhegeldberechtigten  
BetrAV 1972, S. 42 ff.
- Schmidt Der Betriebsinhaberwechsel im Regierungsentwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes  
BB 1971, S. 1199 ff.

- Schwarz Die dogmatische Fundierung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes  
RdA 1968, S. 241 ff.
- Schweickardt Die leitenden Angestellten, Analyse der betrieblichen und gesellschaftspolitischen Position einer aufstrebenden Schicht  
Gesellschaftspolitische Kommentare, Nr. 1 vom 1.1.1972
- Stötter Der Wegfall der Geschäftsgrundlage wegen Kaufkraftminderung bei Gehalts- und Ruhegeldvereinbarungen  
DB 1966, S. 809 ff.
- Wiedemann Ruhegeldanwartschaft und Kündigung  
RdA 1969, S. 244 ff.

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

|            |                                                                                                                       |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a.A.       | andere Auffassung                                                                                                     |
| a.a.O.     | am angegebenen Ort                                                                                                    |
| Abs.       | Absatz                                                                                                                |
| ABA        | Arbeitsgemeinschaft für Betriebliche Altersversorgung                                                                 |
| AcP        | Archiv für civilistische Praxis, Tübingen                                                                             |
| AktG       | Aktiengesetz                                                                                                          |
| Anm.       | Anmerkung                                                                                                             |
| AP         | Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundes-<br>arbeitsgerichts, herausgegeben von Hueck-Nipperdey-<br>Dietz |
| ArbG       | Arbeitsgericht                                                                                                        |
| ArbuR      | Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechts-<br>praxis, Köln                                                      |
| AR-Blattei | Arbeitsrechts-Blattei, Stuttgart                                                                                      |
| ARS        | Arbeitsrechtssammlung, Mannheim                                                                                       |
| AVG        | Angestelltenversicherungsgesetz                                                                                       |
| BAG        | Bundesarbeitsgericht                                                                                                  |
| BB         | Der Betriebsberater, Heidelberg                                                                                       |
| BetrAV     | Betriebliche Altersversorgung, Mitteilungsblatt der<br>ABA, Heidelberg                                                |
| BetrVG     | Betriebsverfassungsgesetz                                                                                             |
| BewG       | Bewertungsgesetz                                                                                                      |
| BFH        | Bundesfinanzhof                                                                                                       |
| BGB        | Bürgerliches Gesetzbuch                                                                                               |
| BGBI       | Bundesgesetzblatt                                                                                                     |
| BGHZ       | Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen                                                                  |
| BRD        | Bundesrepublik Deutschland                                                                                            |
| BSG        | Bundessozialgericht                                                                                                   |
| DB         | Der Betrieb, Düsseldorf                                                                                               |
| DLA        | Der Leitende Angestellte, Zeitschrift der Union der<br>leitenden Angestellten, Essen                                  |
| EstG       | Einkommensteuergesetz                                                                                                 |
| etc        | und so weiter                                                                                                         |
| EWG        | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft                                                                                   |
| FAZ        | Frankfurter Allgemeine Zeitung                                                                                        |
| GG         | Grundgesetz                                                                                                           |
| GmbH       | Gesellschaft mit beschränkter Haftung                                                                                 |
| HGB        | Handelsgesetzbuch                                                                                                     |

|       |                                                                                          |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| JurA  | Juristische Analysen                                                                     |
| Jus   | Juristische Schulung                                                                     |
| JZ    | Juristenzeitung, Tübingen                                                                |
| KSchG | Kündigungsschutzgesetz                                                                   |
| LAG   | Landesarbeitsgericht                                                                     |
| MCE   | Managements Centre Europe                                                                |
| NJW   | Neue Juristische Wochenschrift, München                                                  |
| OLG   | Oberlandesgericht                                                                        |
| RAG   | Reichsarbeitsgericht                                                                     |
| RdA   | Recht der Arbeit, München und Berlin                                                     |
| RVO   | Reichsversicherungsordnung                                                               |
| S.    | Seite                                                                                    |
| SAE   | Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen,<br>Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Köln |
| TVG   | Tarifvertragsgesetz                                                                      |
| UmwG  | Umwandlungsgesetz                                                                        |
| VBL   | Versorgungseinrichtung des Bundes und der Länder                                         |
| VDI   | Verband Deutscher Ingenieure                                                             |
| VW    | Versicherungswirtschaft, Zeitschrift der deutschen<br>Individualversicherung, Karlsruhe  |
| z.B.  | Zum Beispiel                                                                             |
| Z.Zt. | Zur Zeit                                                                                 |



## A EINLEITUNG

### I. Die leitenden Angestellten als eigenständige Arbeitnehmergruppe

---

Seitdem die leitenden Angestellten (seit einiger Zeit) als eigenständige Gruppe in unserer Gesellschaft mit gemeinsamen Interessen und Problemen "entdeckt" worden sind<sup>1)</sup>, hat sich sowohl die öffentliche wie auch wissenschaftliche Diskussion - wesentlich gefördert durch die Öffentlichkeitsarbeit der Verbände der leitenden Angestellten<sup>2)</sup> - in einem vorher nicht gekannten Maße mit den Belangen dieser Personengruppe befaßt<sup>3)</sup>. Dabei ist nicht verwunderlich, daß sich die Diskussion zunächst mit dem Versuch der Abgrenzung der leitenden Angestellten von anderen Arbeitnehmergruppen beschäftigte, und

---

1) Steffens, "Institution und Funktion der Sprecherausschüsse leitender Angestellter in Betrieb und Unternehmen", S. 2 ff., 3, 4; Schweickart, "Die Leitenden Angestellten, Analyse der betrieblichen und gesellschaftspolitischen Position einer aufstrebenden Schicht" in Gesellschaftspolitische Kommentare Nr. 1 vom 1.1.1972, S. 7; Witte-Bronnert, "Die Leitenden Angestellten" - eine empirische Untersuchung - S. 10.

2) In der Dachorganisation, der "Union der leitenden Angestellten" (ULA), sind insgesamt neun branchenorientierte Fachverbände leitender Angestellter vereinigt, von denen als wesentlichste zu nennen sind:

Verband der angestellten Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA),

Verband der Führungskräfte im Bergbau, Mineralölindustrie und Kraftwirtschaft e.V. (VdF),

Verband oberer Angestellter der Eisen- und Stahlindustrie e.V. (VOE),

Verband der Führungskräfte der Metall- und Elektroindustrie e.V. (VFME) und

Vereinigung leitender Angestellter e.V. (Vela).

International von Bedeutung ist die "Confederation Internationale des Cadres" (CIC), die von 80.000 französischen, 44.000 italienischen, 40.000 deutschen (ULA), 14.000 holländischen und 8.000 belgischen leitenden Angestellten getragen wird.

3) Meenzen, aaO, S. 2 ff. mit weiteren Nachweisen; Witte-Bronnert, aaO, S. 3, 21.

zwar nach arbeitsrechtlichen Kriterien - Auslegung der Bestimmung des § 5 Abs. 3 des BetrVG<sup>4)</sup> - wie auch soziologischen Gesichtspunkten - Erforschung der gemeinsamen Interessen der leitenden Angestellten als Ausgangspunkt für mögliches Selbstverständnis und soziale Profilierung<sup>5)</sup>.

- 4) Vergleiche dazu die ähnliche Problemstellung der leitenden Angestellten in Frankreich, den sog. "Cadres" und dem dort unternommenen Versuch, die leitenden Angestellten zumindest an Hand formaler (Zugehörigkeit zur staatlichen Pensionskasse und Mindesteinkommen von F. 2.000,- im Monat) Kriterien abzugrenzen; DLA 2/72, S. 5; Dorow, aaO. S. 41; DLA 3/72, S. 11.

Auch mit dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 mit der neuen Bestimmung des § 5 Abs. 3 ist die Abgrenzungsfrage noch nicht geklärt; vgl. Fitt.-Auff. S. 127, Anm. 21; Fischer, A. DB 72, S. 436; sehr eingehend zuletzt das BAG in seinem Beschluß vom 5.3.1974 (BB 74, S. 553 ff.), das nur solche Arbeitnehmer als leitende Angestellte ansehen will, die "nicht unbeträchtliche, spezifisch unternehmerische Teilaufgaben wahrnehmen und dabei über einen eigenen, erheblichen Entscheidungsspielraum verfügen". Bestätigt wurde diese Auffassung des Gerichts durch spätere Entscheidungen, beispielsweise die Beschlüsse vom 19.11.1974 (BB 75, S. 279-281) sowie - unter gleichem Datum - der Beschluß bezüglich des Grubenfahrsteigers in DB 75, S. 405 = BB 75, S. 326. In einem weiteren Beschluß vom 28.1.1975 (DB 75, S. 260) wurde ein angestellter Wirtschaftsprüfer eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens unter gewissen Voraussetzungen als leitender Angestellter anerkannt. Insbesondere der Beschluß des BAG vom 5.3.1974 hat in der Literatur Kritik hervorgerufen: vgl. im einzelnen Föler, DB 74, S. 1767; Grüll, BB 74, S. 653; Herrmann, BB 74, S. 937; D. Hoffmann, NJW 74, S. 1161; Janert, DB 74, S. 1237; Rüthers, JZ 74, S. 625.

Insgesamt zeigt die Rechtsprechung vor allen Dingen der unteren Gerichte kein einheitliches Bild;  
als leitender Angestellter anerkannt wurden z.B.

Betriebsleiter, AG Köln und Frankfurt BB 72, 963;  
Personalleiter, LAG Düsseldorf vom 9.2.1973; Leiter der Verkaufsabteilung, AG Frankfurt BB 1972, 962.

Nicht anerkannt wurden

Hauptabteilungsleiter unter best. Voraussetzungen, LAG Düsseldorf vom 9.2.73, Abteilungsleiter Organisation in einem Betrieb mit 2.800 Arbeitnehmern. LAG Hamm, DB 73, S. 2353.

- 5) Hartmann, DLA 1/73, S. 1 ff. und DLA 11/73, S. 4 ff. ders. "Soziallage und Interessenvertretung der Leitenden" in Arbeit und Sozialpolitik 1972, S. 91-101; Hartmann, Bock-Rosenthal-Hillmer, Leitende Angestellte: Selbstverständnis und kollektive Forderungen, 1973, S. 15 ff.

Hand in Hand mit der Erörterung dieser bis heute nicht überzeugend geklärten Abgrenzungsfragen<sup>6)</sup> liefen Untersuchungen, die sich insbesondere auf dem Gebiet der Unternehmensverfassung mit der Stellung leitender Angestellter befaßten, so etwa mit der Frage eigener Interessenvertretungen leitender Angestellter in den Betrieben - den sog. Sprecherausschüssen<sup>7)</sup> - oder mit dem sehr heftig diskutierten Fragenkomplex der Beteiligung leitender Angestellter an der betrieblichen Mitbestimmung<sup>8)</sup>.

Eigenartiger Weise hat sich insbesondere die wissenschaftliche Diskussion - von einigen beachtlichen Ausnahmen abgesehen<sup>9)</sup> - kaum mit einem Fragenkreis beschäftigt, der von den leitenden

---

6) Säcker, DLA 6/72, S. 21; vgl. auch Zusammenstellung dazu in DLA 7/74, S. 6, 7. Im übrigen vgl. Anm. 4.

7) Steffens, aaO, mit weiteren Nachweisen; Müller, DLA 7/74, S. 7; Dietz-Rich., Anm. 4 zu § 5 BetrVG.  
Die Frage der Zulässigkeit von Sprecherausschüssen ist mittlerweile auch Gegenstand einiger Gerichtsentscheidungen gewesen. Als zulässig wurden Sprecherausschüsse leitender Angestellter bisher anerkannt vom  
LAG Bayern, 29.3.73, BB 73, 1115,  
LAG Frankfurt, 12.10.73, DB 74, 289,  
LAG Düsseldorf, 27.9.73, DB 73, 2144;  
Als unzulässig wurden sie bisher lediglich vom LAG Hamm, 22.11.73, DB 74, S. 291 angesehen.  
Zuletzt hat das BAG in zwei Beschlüssen vom 19.2.1975 die Frage der Zulässigkeit von Sprecherausschüssen leitender Angestellter grundsätzlich bejaht und sich damit der in der Literatur überwiegenden Meinung angeschlossen (beide Beschlüsse abgedruckt in DB 75/404 und BB 75, 327).

8) Dabei geht es dem leitenden Angestellten um die erzwingbare Entsendung eines aus ihrem Kreis gewählten Vertreters in den Aufsichtsrat; vgl. auch Meenzen, aaO, S. 17, 18; Schwarz DLA 1/73, S. 2.

9) Meenzen, "Die dritte Kraft formiert sich", aaO, S. 6 ff., Grüll, Handbuch für leitende Angestellte, und vor allen Dingen Heubeck, "Daseinsvorsorge des leitenden Angestellten" sowie ders. "Reichen die Pensionen für Führungskräfte aus" in BB 71, S. 223 ff.

Angestellten selbst und auch ihren Berufsverbänden als besonders erörterungs- und, vom jetzigen Stand aus betrachtet, reformbedürftig angesehen wird, nämlich der Altersversorgung für leitende Angestellte<sup>10)</sup>.

Die Gründe für die weitgehend abstinente Behandlung dieses Fragenkomplexes sind nicht bekannt und können daher nur vermutet werden: ein relativ hohes Einkommen während des Berufslebens scheint der Garant für einen gesicherten Ruhestand des leitenden Angestellten zu sein oder doch diesbezügliche Probleme zumindest quantitativ von vornherein auf ein Mindestmaß zu begrenzen<sup>11)</sup>; die durch die Rechtsprechung und Lehre hinlänglich bekannten, geradezu klassischen Problemaspekte insbesondere der betrieblichen Altersversorgung scheinen alle von solchen Versorgungsmaßnahmen "Begünstigte" in gleichem Maße zu treffen, so daß von diesbezüglich spezifischen Belangen der leitenden Angestellten offensichtlich nicht gesprochen zu werden braucht; die Tatsache, daß eine ganze Reihe der durch die Untersuchung bekannten<sup>12)</sup> betrieblichen wie überbetrieblichen Altersversorgungseinrichtungen zumindest dem Grunde nach für alle Arbeitnehmer - ohne Berücksichtigung etwaiger besonderer Belange der leitenden Angestellten - gleiche Konditionen enthalten<sup>13)</sup>, scheint das zu bestätigen; hinzu kommt, daß Fachliteratur und Rechtsprechung, wie oben bereits erwähnt, bei der Diskussion der zahlreichen Fragen der Altersversorgung bisher nur wenig Veranlassung gesehen haben, etwaige Besonderheiten der Altersversorgung leitender Angestellter als für diesen Personenkreis gruppenspezifisch

---

10) Heubeck, BB 71, 224.

11) Heissmann, aaO. S. 31, 32.

12) Auf die Ergebnisse der vom Verfasser durchgeführten Untersuchung bei 136 Firmen wird im weiteren Verlauf der Abhandlung noch genauer einzugehen sein; die statistische Auswertung ist im Anhang unter Nr. B wiedergegeben.

13) Siehe im einzelnen Ausführungen auf Seite 60/61.

herauszustellen, diese bei der Lösung der anstehenden Probleme zu berücksichtigen und etwa hinsichtlich des betroffenen Personenkreises jeweils ausdrücklich zu differenzieren<sup>14)</sup>.

Die angeschnittenen Fragen sollen hier nicht weiter vertieft werden; sie lassen aber erkennen, daß es Aufgabe dieser Untersuchung sein wird, Funktion und tatsächliche Ausgestaltung der Altersversorgung leitender Angestellter zu analysieren, die für diesen Personenkreis typischen Problemaspekte unter Berücksichtigung der bisher angebotenen Lösungsmöglichkeiten sichtbar zu machen und - bei entscheidenden Gesichtspunkten - auf etwaige Unterschiede zu den diesbezüglichen Belangen anderer Arbeitnehmergruppen hinzuweisen.

Die Analyse der Funktion und Ausgestaltung der Altersversorgung leitender Angestellter setzt selbstverständlich die Kenntnis der Versorgungssituation dieses Personenkreises voraus; dabei können die Bedeutung und der Einfluß der gesetzlichen Rentenversicherung mit ihren für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen gleichen Bestimmungen und Leistungsvoraussetzungen als eine im wesentlichen bestimmbare Größe, die auch weitgehend die Funktion der betrieblichen Altersversorgung leitender Angestellter bestimmt, als bekannt vorausgesetzt werden; da letztere Versorgungsform als die für den Kreis der leitenden Angestellten maßgebliche bisher weder hinsichtlich ihrer Verteilungsdichte noch bezüglich ihrer für diesen Personenkreis typischen Ausgestaltung generell gekennzeichnet worden

---

14) Der wesentlichste Gesichtspunkt, der in der Rechtsprechung bei der Entscheidung von betrieblichen Altersversorgungsfragen leitender Angestellter bisher eine Rolle gespielt hat, sind die bei diesem Personenkreis vorhandene große Versorgungslücke und etwaige sich daraus für die Entscheidung des Einzelfalles ergebende Folgerungen gewesen.

ist<sup>15)</sup>, galt es zunächst, mittels einer empirischen Untersuchung die Basis für die hier vorzunehmende Analyse zu schaffen.

Ziel dieser Untersuchung mußte sein, den Entwicklungsstand der betrieblichen Altersversorgung leitender Angestellter zum Zeitpunkt der Untersuchung (November 1973) in möglichst genereller Gültigkeit zu fixieren; diesbezüglich aussagefähige Kriterien schien der Vergleich der leitenden Angestellten mit anderen Arbeitnehmern zu bieten; es war demnach zunächst zu klären, in welcher Häufigkeit und welchem Umfang leitende Angestellte im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern betriebliche Versorgung erhalten haben und vor allem, ob und ggf. wie sich diese Regelungen von denen anderer Arbeitnehmer hinsichtlich der Art des Abschlusses, der Finanzierungsform, der Leistungsvoraussetzungen sowie der nominellen Höhe der zugesagten Leistungen unterscheiden.

Weiterhin war von Interesse, ob und ggf. welchen Einfluß leitende Angestellte allein bzw. als Gruppe bei geplanten oder bestehenden Versorgungseinrichtungen für ihren Personenkreis geltend machen konnten.

Adressat der nach diesen Gesichtspunkten durchgeführten Untersuchung waren insgesamt 136 Unternehmen in der BRD, deren Aussagen es dann zu generalisieren galt; um einen repräsentativen Durchschnitt zu erhalten, wurden die zu befragenden Unternehmen so ausgewählt, daß von jedem Wirtschaftsbereich mindestens ein kleines, ein mittleres sowie ein Großunternehmen vertreten

---

15) Die diesbezüglich von Heubeck dargestellte Situation der leitenden Angestellten - aaO, S. 164 ff. - ist sicherlich durch die mittlerweile eingetretene Entwicklung nicht mehr in vollem Umfang aussagefähig (Stand 1963); das gleiche gilt für entsprechende Teiluntersuchungen von den Verbänden leitender Angestellter, die jeweils nur für bestimmte Branchen vorgenommen wurden und im wesentlichen allein eine Aussage über die Leistungshöhe der betrieblichen Versorgungen machen können.

war<sup>16)</sup>. Dabei wurde insgesamt eine gewisse Überrepräsentanz der Großunternehmen, insbesondere aus den starken Wirtschaftsbereichen, in Kauf genommen<sup>17)</sup>.

Von den befragten Unternehmen haben 97 geantwortet; allerdings konnten 17 dieser Antworten überhaupt nicht und 28 nur bedingt für die Zwecke dieser Untersuchung verwandt werden<sup>18)</sup>; im wesentlichen wird das hier gefundene Ergebnis somit durch die Aussagen von 52 Unternehmen getragen, die dem Verfasser die gesamten Versorgungsunterlagen zur Verfügung stellten und somit eine lückenlose Wertung zuließen; auf die Einzelheiten der Untersuchung sowie deren Gesamtergebnis wird im folgenden im jeweiligen Zusammenhang einzugehen sein.

---

16) Als kleine Unternehmen wurden Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von nicht mehr als 100, mittlere mit einer Zahl von nicht mehr als 1.000 und große Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von über 1.000 Mitarbeiter angesehen; andere Faktoren spielten keine Rolle.

17) Insbesondere im Bereich der metallverarbeitenden Betriebe sowie im Dienstleistungsbereich (Versicherungswirtschaft).

18) 18 der angeschriebenen Unternehmen glaubten aus verschiedenen Gründen (vorwiegende Argumente waren eine seinerzeitige Umstellung der Versorgungszusagen sowie Arbeitsüberlastung) keine Angaben machen zu können; bei den 28 nur bedingt verwertbaren Antworten handelt es sich um Unternehmen, die lediglich die gestellten Fragen beantwortet haben, nicht oder nicht in ausreichendem Maße aber dem ausdrücklichen Wunsch nach Übersenden der gesamten Versorgungsunterlagen nachgekommen sind.

## II. Definition des leitenden Angestellten

Die Personengruppe, deren spezielle Belange im Hinblick auf die Altersversorgung hier zu untersuchen sind, die sogenannten leitenden Angestellten, werden im § 5 Abs. 3 BetrVG näher gekennzeichnet<sup>19)</sup>; streitig ist allerdings nach wie vor,

19) Der Begriff des leitenden Angestellten wird in mehreren Gesetzen in unterschiedlichem Zusammenhang aufgeführt; die zentrale Bestimmung findet sich im § 5 Abs. 3 des BetrVG von 1972; sie lautet: "Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder
2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die Ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Das geltende Kündigungsschutzgesetz beschränkt in zwei Bestimmungen (§ 14 Abs. 2 und § 17 Abs. 3) den Kreis der Angestellten in leitender Stellung auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

Auch die Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938 kennt den Begriff des leitenden Angestellten; in § 1 Abs. 2 heißt es: "Die Arbeitszeitordnung gilt nicht für

1. Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens,
2. sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens 20 Arbeitnehmern sind".

Im Arbeitsgerichtsgesetz vom 3.9.1953 wird in § 22 Abs. 2 bestimmt: "Zu ehrenamtlichen Richtern aus Kreisen der Arbeitgeber können auch berufen werden

2. Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie selbständig zur Einstellung von Arbeitnehmern im Betrieb berechtigt sind oder soweit Ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist".

Das Sozialgerichtsgesetz in der Fassung vom 1.10.1972 bestimmt in § 16 "Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber können sein

4. leitende Angestellte, wenn Ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie berechtigt sind, im Betrieb Arbeitnehmer selbständig einzustellen und zu entlassen.

ob diese Bestimmung eine Definition des Begriffes des leitenden Angestellten enthält<sup>20)</sup> oder vielmehr den allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten voraussetzt<sup>21)</sup>; auf diese Streitfrage braucht hier im einzelnen nicht näher eingegangen zu werden, da unstreitig die im § 5 Abs. 3 BetrVG aufgeführten Merkmale bei jedem leitenden Angestellten gegeben sein müssen<sup>22)</sup>, gleichgültig ob damit abschließend alle notwendigen Merkmale erfüllt (Definition) oder diese als Mindestvoraussetzungen für einen im übrigen vorausgegebenen allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten anzusehen sind.

Gleichfalls unbeantwortet kann auch die im Einzelfall recht schwierige Frage der Abgrenzung des leitenden Angestellten von den übrigen Angestellten nach der Formulierung des § 5 Abs. 3 BetrVG bleiben, da angesichts der überwiegenden Zahl von leitenden Angestellten, die eindeutig die Voraussetzung des § 5 Abs. 3 BetrVG erfüllen, die Frage der Abgrenzung im

---

20) So Grull in BB 74, S. 655, Hoffmann in NJW 1974, S. 1162 sowie Dietz-Richardi, aaO, § 5, Anm. 102, die davon ausgehen, daß der Begriff des leitenden Angestellten durch die gesetzlichen Kriterien des § 5 Abs. 3 hinreichend konkretisiert ist.

21) So etwa Fitting-Auffahrt-Kaiser, aaO, § 5, Anm. 21; sie gehen - wie auch überwiegend die Rechtsprechung (zuletzt BAG im Beschluß vom 19.11.74, BB 75, S. 280) - davon aus, daß der Begriff des leitenden Angestellten als Oberbegriff vorgegeben sei und durch die Kriterien des § 5 Abs. 3 präzisiert werde, eine Auslegung, für die der Wortlaut des Gesetzes spricht.

22) Grull, BB 74, S. 655; der Oberbegriff "leitende Angestellte" wird von Fitting-Auffahrt-Kaiser wie folgt definiert: Leitende Angestellte im allgemeinen arbeitsrechtlichen Sinne sind Arbeitnehmer, die für den ganzen Betrieb oder doch einen wesentlichen Aufgabenbereich des Betriebes unter eigener Verantwortung Arbeitgeberfunktionen mit einer gewissen Selbständigkeit wahrnehmen; Fitting-Auffahrt-Kaiser, § 5, Anm. 21, 21a.

Einzelfälle ohne Einfluß auf das Gesamtergebnis ist<sup>23)</sup>.

Mit dem Hinweis auf das Betriebsverfassungsgesetz ist auch gleichzeitig angedeutet, daß hier nicht die Führungskräfte des öffentlichen Dienstes und diesem gleichgestellter anderer Arbeitgeber mit einbezogen werden; der Grund dafür liegt darin, daß es dort einmal den Begriff des leitenden Angestellten nicht gibt<sup>24)</sup> und vor allem, weil durch die weitgehende Anpassung an die Beamtenversorgung die Altersversorgung der Führungskräfte im öffentlichen Dienst als weitgehenst gesichert angesehen werden muß<sup>25)</sup>. Es möge insoweit der Hinweis genügen, daß auch hier einige Probleme zu lösen sind, deren Thematik aber weitgehend durch die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes geprägt sind<sup>26)</sup> und wegen dieser Besonderheit eine zusammenfassende Darstellung unter dem hier abzuhandelnden Themenkreis nicht rechtfertigt.

Die weitgehend internationale Verflechtung insbesondere der großen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland sowie die durch die EWG-Verordnungen gerade für leitende Ange-

---

23) Damit ist selbstverständlich auch die Zahl der leitenden Angestellten angesprochen, die angesichts nicht eindeutiger Abgrenzungskriterien natürlich nicht unstrittig sein kann; siehe insoweit auch Steffens, der offensichtlich von 300 - 400.000 leitenden Angestellten in der BRD ausgeht, eine auch in der Literatur überwiegend vertretene Zahl; Steffens aaO, S. 8; DLA 2/72, S. 11.

24) Vgl. hierzu die einschlägigen Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes.

25) Siehe auch Heubeck, aaO, S. 278.

26) Die Problematik der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung liegt einerseits in der Vielgestaltigkeit der einzelnen, insgesamt wohl 12 bekannten Versorgungsformen sowie, beispielsweise bezogen auf den einzelnen versicherten Arbeitnehmer, darin, daß stets ein nicht unwesentlicher Teil des Beitragsaufkommens vom Arbeitnehmer selbst zu erbringen ist. Weitere Einzelheiten siehe Übersicht über die soziale Sicherung des Bundesarbeitsministeriums vom Juni 1974, S. 133 ff.

stellte transparente Nähe ausländischer Arbeitsplätze<sup>27)</sup> gebieten den Vergleich mit einer Auswahl ausländischer betrieblicher Altersversorgungseinrichtungen; der Schwerpunkt wird dabei vor allen Dingen darin liegen, durch vergleichende Betrachtung etwaiger verwandter Problemkreise Ansatzpunkte für sachgerechte Lösungen zu finden.

---

27) Nach der "Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15.10.1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft" (Amtsblatt der EWG Nr. L 257 vom 19.10.1968, S. 2 ff.) hat jeder Staatsangehörige eines EWG-Staates das Recht, eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufzunehmen und auszuüben.

Vgl. auch OECD-Abkommen vom 7.12.1956 (BANz. Nr. 75 vom 17.4.1957) und Europäisches Niederlassungsabkommen vom 13.12.1955 (BGBI. 1965, II S. 1099).

### III. Abgrenzung der betrieblichen Altersversorgung leitender Angestellter von den übrigen möglichen Versorgungsformen

---

Wie jeder Arbeitnehmer, so wird auch der leitende Angestellte dann unterstützungsbedürftig, wenn er, sei es durch Alter oder Invalidität, seine Arbeitskraft und das daraus resultierende Einkommen verliert; in einem besonderen Maße gilt das im Falle seines Todes für seine von ihm bisher versorgten Angehörigen. Der weitgehenden Abdeckung dieser Risiken dient nun die Altersversorgung<sup>28)</sup>, die hier im folgenden unter dem besonderen Blickwinkel der Belange der leitenden Angestellten untersucht werden soll.

Die Kosten einer solchen Versorgung sind natürlich hoch, und es stellt sich zwangsläufig schon zu Beginn der Untersuchung die Frage nach den vorhandenen Möglichkeiten einer entsprechenden Finanzierung, d.h. genaunommen nach den Trägern der Altersversorgung<sup>29)</sup>.

Von den drei grundsätzlich für alle Arbeitnehmergruppen bestehenden Möglichkeiten, eine Altersversorgung zu finanzieren, nämlich Eigenvorsorge (Risikoträger: der Arbeitnehmer selbst), gesetzliche Rentenversicherung (Risikoträger: der Staat) und betriebliche Altersversorgung (Risikoträger: Arbeitgeber)<sup>30)</sup>, soll allein die letzte als wesentliches Kernstück der Altersversorgung leitender Angestellter im folgenden eingehend untersucht werden; dabei wird der Tatsache, daß die bestehenden

---

28) Der Begriff ist weder in der Literatur noch im Sprachgebrauch eindeutig, teilweise auch als Altersfürsorge bezeichnet.

29) Heubeck, aaO, S. 40 ff.

30) Schaub, aaO, S. 277; Heubeck, aaO, S. 40 ff; häufig findet sich dafür die Bezeichnung Drei-Stufen-Modell oder auch Drei-Säulen-Theorie; siehe auch Braess, Betr.AV 71, S. 71.

Finanzierungsformen in einem funktionalen Zusammenhang stehen, insoweit Rechnung getragen, als die z.B. zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung bestehenden Wechselbeziehungen sowie bestimmte, sich aus dem Rentenversicherungsrecht für leitende Angestellte ergebende Besonderheiten im jeweiligen Zusammenhang mit dargestellt werden<sup>31)</sup>.

Fraglich erscheint allerdings, ob in dieser Darstellung auch die zwischen der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Eigenvorsorge leitender Angestellter<sup>32)</sup> unzweifelhaft bestehenden Wechselbeziehungen mit einzubeziehen sind; zunächst ist festzustellen, daß das Feld möglicher Wechselwirkungen hier schon wegen der freien Gestaltbarkeit beider Finanzierungsformen<sup>33)</sup> komplexer sein kann und nicht nur die das Verhältnis der gesetzlichen Rentenversicherung zur betrieblichen Altersversorgung bestimmende Abhängigkeit kennt, derzufolge die eine Versorgungsform Mängel und Lücken der anderen planvoll ergänzen soll, sondern weiterhin durch Maßnahmen der Eigenvorsorge initiierte Verzahnungen beider Formen ausweist, die im Extremfall zur völligen Verwischung der bestehenden Grenzen führen können<sup>34)</sup>.

---

31) Hier geht es insbesondere um die Beitragsbemessungsgrenze sowie die sogenannten "Befreiten" Angestellten.

32) Darunter ist die "aus eigenem Entschluß mit eigenen Mitteln und in selbstbestimmtem Umfang betriebene Daseinsvorsorge" zu verstehen; siehe auch Heubeck, aaO, S. 43.

33) Vgl. auch Braess, Betr.AV 71, S. 71, der allerdings eine "fachliche Korrespondenz" zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und Maßnahmen der Eigenvorsorge bestreitet.

34) Mit Recht weist Heubeck, aaO, S. 43 beispielsweise auf freiwillige Mitgliedschaften bei betrieblichen Pensions- oder Sterbekassen hin, zu denen der Betrieb selbst keine oder nur geringe Beiträge leistet; ein ebenfalls typischer Fall insoweit dürften sogenannte Sammelinkassevereinbarungen darstellen, bei denen der Arbeitgeber lediglich das Inkasso übernimmt und damit infolge Prämiennachlasses seine Arbeitnehmer unterstützt.

Wenn im folgenden aber auf die Untersuchung der sich hieraus ergebenden konkreten Wechselbeziehungen verzichtet wird, so vor allen Dingen deswegen, weil eine wichtige Voraussetzung dafür, nämlich die genaue Kenntnis des tatsächlichen Umfangs der Eigenvorsorge leitender Angestellter, fehlt und damit deren Gewicht und Einflußnahme im Rahmen der Gesamtversorgung leitender Angestellter nicht hinreichend exakt bestimmt werden kann; zwar wird man generell der Eigenvorsorge leitender Angestellter besondere Bedeutung beimessen können, eine Annahme, die unter Berücksichtigung des relativ hohen Einkommens<sup>35)</sup> dieses Personenkreises auf der einen Seite und der für leitende Angestellte besonders großen Versorgungslücke<sup>36)</sup> auf der anderen Seite um so schlüssiger zu sein scheint, wenn man sich vergewissert, was allgemein der eigenverantwortlichen Selbstvorsorge zugeordnet wird<sup>37)</sup>: grundsätzlich alle Maßnahmen, die zur Vermögens- und Eigentumsbildung gehören, wozu ein großer Teil der Individualversicherungen, Haus- und Grunderwerb, festverzinsliche und flexible Werte und sonstige Anlagemöglichkeiten zu zählen sind.

Sehr wahrscheinlich wird man auch davon auszugehen haben, daß der Anteil der Eigenvorsorge der leitenden Angestellten an ihrer Gesamtversorgung über dem liegen dürfte, der diesbezüglich für die Arbeitnehmerschaft generell etwa mit 5 % der jeweils letzten Bezüge als durch Eigenbeitrag finanzierte Versorgungsleistungen geschätzt worden ist<sup>38)</sup>, ein im Ergebnis aber für eine Untersuchung zu ungenaues Bild, das auch nicht

---

35) Zum durchschnittlichen Einkommen leitender Angestellter, siehe S. 35, 120.

36) Zur Versorgungslücke siehe S. 18 ff.

37) Siehe auch die eingehende Darstellung von Heubeck, aaO, S. 43 ff., der wie folgt unterteilt:  
Individual (Privat) Versicherungen, Bausparen, Haus- und Grundbesitz, Festverzinsliche Werte (Hypotheken) und festverzinsliche Wertpapiere wie Pfandbriefe und Kommunalobligationen, die flexiblen Werte wie Aktien, Investments und entspr. Kombinationen, Gold und Schmuck, Güter und Forsten, sowie Kombinationen aus diesen Möglichkeiten.

38) Vgl. hier insbesondere Gottschalk-Werner, aaO, S. 11.

mittels der durch zwei Umfragen bekannten "Kapitalanlagenpolitik" leitender Angestellter deutlicher werden kann<sup>39)</sup>, demzufolge sich interessanterweise für leitende Angestellte ein ähnlicher Verteilerschlüssel bezüglich der aufgeführten Anlagemöglichkeiten ergibt, wie für andere Arbeitnehmer auch<sup>40)</sup>.

Hinzukommt, daß weder diese Umfragen noch andere Untersuchungen Antwort auf die in diesem Zusammenhang wichtig erscheinende Frage geben können, in welchem finanziellen Umfang leitende Angestellte durchschnittlich von diesen Anlagemöglichkeiten

- 39) Vgl. die bei Meenzen, aaO, S. 60, 61 wiedergegebenen Umfragen von Infratest über das Konsumverhalten der Manager aus dem Jahre 71, sowie eine entsprechende ULA-Umfrage; demnach ergibt sich, daß von 100 leitenden Angestellten

| <u>ULA-T.</u> | <u>Infra-T.</u>              |
|---------------|------------------------------|
| 85            | 82 Sparkonten                |
| -             | 52 Prämiensparverträge       |
| 57            | 58 Bausparverträge           |
| 47            | 32 Aktien                    |
| 34            | - Pfandbriefe                |
| -             | 31 Festverzinsl. Wertpapiere |
| 19            | - Obligationen               |
| 22            | 16 Investments               |
| 74            | 74 Lebensversicherungen      |

besitzen.

Die ULA-Umfrage hat weiter ergeben, daß 42 % der befragten leitenden Angestellten ein Grundstück, 5 % eine Eigentumswohnung, 46 % ein Ein- oder Zweifamilienhaus und 8 % ein Miethaus besitzen.

- 40) Nach den Ergebnissen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1969 bezüglich der Vermögensbildung privater Haushalte in der BRD - ausgewählt nach sozialen Gruppen - ergibt sich folgendes Bild:  
Von 100 Arbeitern und 100 Angestellten besaßen jeweils

|      |                      |      |
|------|----------------------|------|
| 89,8 | ein Sparbuch         | 95,0 |
| 19,6 | ein Bausparvertr.    | 33,4 |
| 83,6 | Lebensversicherung   | 80,2 |
| 10,7 | Wertpapiere          | 30,6 |
| 36,6 | Haus- u. Grundbesitz | 34,6 |

Veröffentlicht vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. "Die Einkommens- und Vermögensverteilung in der BRD", Ausgabe 1973, S. 55, 56.

Gebrauch machen, um auf diese Weise zumindest eine ungefähre Vorstellung vom Kapital- bzw. Barwert ihrer Anlagen und Investitionen zu erhalten.

Selbst wenn aber der tatsächliche finanzielle Umfang der Eigenvorsorge leitender Angestellter zahlenmäßig bekannt wäre, würde das im Ergebnis nicht viel weiterhelfen; was nämlich weder diese Zahlen noch die im Rahmen der Untersuchungen aufgeführten Anlagemöglichkeiten erkennen lassen, ist die für die Beurteilung der zwischen der Eigenvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung bestehenden Wechselbeziehungen entscheidende Frage, welche der zur Eigenvorsorge zu zählenden Maßnahmen von leitenden Angestellten typischerweise unter dem Eindruck und unter genauer Berücksichtigung der für sie bereits eingerichteten Versorgungswerke ausschließlich oder zumindest überwiegend zur Sicherung der für das Alter noch nicht abgedeckten Risiken durchgeführt werden; die Schwierigkeit besteht insoweit darin, daß fast jede Kapitalanlage zunächst - gleichgültig aus welchen Gründen und mit welcher Zielsetzung sie vorgenommen wurde - infolge ihres festen Wertfaktors auch für die Altersversorgung nutzbar ist<sup>41)</sup> und somit im Ergebnis nicht abgrenzbar wird, welche Mittel der Eigenvorsorge gezielt für die Altersversorgung angelegt worden sind bzw., ob die im Ergebnis tatsächlich für die Altersversorgung verwandten Mittel gerade mit dieser Zielsetzung angelegt wurden; ist aber aus der Anlagetätigkeit eines leitenden Angestellten nicht mit Sicherheit auf entsprechende Eigenvorsorge zu schließen, dann erst recht nicht auf den Grad des Einflusses, den dabei etwa

---

41) Wobei die Frage, ob Eigentum etc. überhaupt ein taugliches Mittel der Eigenvorsorge sein kann, nicht unstreitig ist; siehe insoweit Heubeck, aaO, S. 16 mit weiteren Nachweisen. Gottschalk-Werner, aaO, S. 11 ff.  
Peter Sweert-Spork, Der Volkswirt 62, S. 353.  
anderer Ansicht:  
Heddy Neumeister, FAZ vom 20.1.1962 "Eigentum ist, in aller Regel Altersversorgung, nichts anderes".

eine bestehende betriebliche Altersversorgungseinrichtung gehabt haben kann.

Weiterhin erschweren zeitliche Verschiebungen sowie der Umstand, daß die fachlichen Probleme, die bei allen Arten der Eigenvorsorge auftreten können, im Grunde wenig Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkte mit denen der betrieblichen Altersversorgung haben, eine genaue Aussage über das Gewicht der möglichen Wechselbeziehungen; solange allerdings die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung und gesetzlichen Rentenversicherung eine ausreichende Versorgung des leitenden Angestellten nicht sicherstellen, werden diese Wechselbeziehungen schon insoweit bestehen bleiben, als nicht ausreichende Versorgungen leitender Angestellter durch "Dritte" die Eigenvorsorge aktivieren bzw. verstärken wird.

## B DIE VERSORGUNGSLOCKE

### I. Leistungsbestimmung einer Altersversorgung nach deren Funktion

---

Bereits eingangs war darauf hingewiesen worden, daß die Bedeutung einer Altersversorgung allgemein darin zu sehen ist, die Risiken abzudecken, die dem Arbeitnehmer für sich und/oder seine Angehörigen durch den Verlust seiner Arbeitskraft entstehen; die Bezeichnung "Altersversorgung" ist zwar, weil darunter in aller Regel gleichzeitig auch die Risikoabdeckung für Invalidität und Tod fällt, ungenau, aber gleichwohl allgemein gebräuchlich<sup>1)</sup> und wohl auch haltbar, da überwiegend der Verlust der Arbeitskraft durch Erreichen der Altersgrenze und damit verbundene Pensionierung eintritt; das gilt für alle Arbeitnehmer gleichermaßen.

Neben dem aus der oben genannten generellen Funktionsbeschreibung der Altersversorgung zu ermittelnden Ergebnis, welche Risiken dem Grunde nach abgedeckt werden, ist natürlich für die Beurteilung einer Altersversorgung von ausschlaggebender Bedeutung, in welchem Umfang bzw. in welcher Höhe diese Risiken zur Abdeckung gelangen sollen.

Hier könnte man - vielleicht sogar nach Arbeitnehmergruppen differenziert - zunächst grundsätzlich von zwei extremen Standpunkten ausgehen:

1. Aufgabe einer Altersversorgung soll es sein, die oben genannten Risiken in einem solchen Umfang abzudecken, daß dem Arbeitnehmer bzw. den Angehörigen im Versorgungs-

---

<sup>1)</sup> Das gilt auch für die überwiegende Zahl ausländischer Versorgungsregelungen auf betrieblicher Basis, die über den Versorgungsfall Alter hinaus häufig auch Invalidität und Tod mit absichern.

falle das Existenzminimum gewährleistet ist<sup>2)</sup>; das würde bedeuten, daß der betreffende Arbeitnehmer oder seine Angehörigen genötigt sind, den notwendigen Lebensaufwand, der über das Existenzminimum hinausgeht, durch eigene Mittel oder zusätzliches - in aller Regel nur schwer realisierbares - Arbeitseinkommen aufzubringen.

Wenn es ein Anliegen der Rentenreform 1957 gewesen ist, den "Rentner aus der Nähe des Fürsorgeempfängers in die Nachbarschaft des Lohnempfängers" zu rücken<sup>3)</sup>, so ergibt sich daraus, daß das gesetzliche Rentenrecht zumindest in der Zeit bis 1957 allenfalls das Existenzminimum des Rentners sicherstellen konnte und, von seiner Konzeption her, auch nur wollte<sup>4)</sup>.

2. War eine Altersversorgung mit derartigen Leistungen Anfang bis Mitte dieses Jahrhunderts vielleicht noch unter dem Gesichtspunkt vertretbar, daß der Rentner dieser Zeit in einem weit höheren Maße die Naturalhilfe der Familienangehörigen in Anspruch nehmen durfte, als das infolge veränderter Familienstruktur vor allen Dingen seit Ende des zweiten Weltkrieges möglich ist, so ist heute unbestrittene Ansicht, daß es Aufgabe der Altersversorgung schlechthin ist, dem Arbeitnehmer seinen im Laufe des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandard zu erhalten<sup>5)</sup>.

---

2) So insbesondere die Anfänge unseres Rentenrechts, siehe auch Schewe in Übersicht über die soziale Sicherung (eine Information des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung 1974), S. 55, 56; sowie Braess, BetrAV 71, S. 72.

3) Vgl. Braess, BetrAV. 71, S. 72; Erich Riedlbauer, aaO, S. 30: "Die beiden großen Parteien hatten eine Altersrente in Höhe von 67,5 % bzw. 75 % nach einer Versicherungszeit von 45 bzw. 50 Jahren als Ziel der Rentenreform bezeichnet".

4) Heissmann, aaO, S. 6, 7; Schewe, aaO, S. 55.

5) Vgl. dazu auch BAG vom 30.3.73 in DB 73, S. 773 ff., insbesondere 776; Stötter DB 66, S. 809 (813); sowie an Stelle weiterer Nachweise Heissmann, aaO, S. 12, 13.

Die Begründung dafür scheint einleuchtend: Soziale Gerechtigkeit, das Grundrecht der freien Entfaltung der Persönlichkeit und auch wirtschaftliche Kalkulation gebieten, dem aus dem aktiven Berufsleben ausscheidenden Arbeitnehmer sowie seinen Angehörigen einen sorgenfreien Lebensabend mittels einer ausreichenden Altersversorgung zu gewähren<sup>6)</sup>, und einen allein durch die Pensionierung etc. bedingten unvertretbaren sozialen Abstieg zu vermeiden.

3. Mit der Bezugnahme auf den während des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandard kommt allerdings notwendigerweise ein subjektives Element in das Versorgungssystem, das eine überaus wichtige Rolle bei der Frage der Bemessung der Versorgungsleistung spielt. Im Gegensatz zur Bezugsgröße "Sicherung des Existenzminimums", die innerhalb gewisser Grenzen und hinsichtlich bestimmter sozialer Gruppen möglicherweise objektivierbar ist, wird die zu fordernde Altersversorgung der Höhe nach unterschiedlich gewährt, je nach dem, wie hoch der durch das Arbeitsleben erworbene Lebensstandard des einzelnen ist.

Man könnte nun der Ansicht sein, daß diese Art der Altersversorgung nur dann sinnvoll und sozial vertretbar sei, wenn sie - ähnlich der gesetzlichen Rentenversicherung - eine Höchstgrenze setze; denn es mag auf den ersten Blick nicht notwendig erscheinen, einem Generalbevollmächtigten einer großen Firma z.B. mit einem sechsstelligen Jahreseinkommen den gleichen Anteil davon als Altersversorgung zuzubilligen wie einem Arbeiter, bezogen auf dessen relativ geringes Arbeitseinkommen.

---

6) Vgl. Heissmann, aaO., S. 8: "Dieser Wandel in der Bedeutung und der Funktion der betrieblichen Altersversorgung soll nicht unterschätzt werden. Von der Rolle des Nothelfers zur Sicherung des Existenzminimums zur Vermittlung eines Lebensabends, der dem alten Menschen gestattet, die Früchte seines Arbeitslebens unbeschwert zu genießen, ist ein entscheidender Schritt ...".

Abgesehen davon, daß sich allerdings für diese Ansicht lediglich die vage und nicht näher belegbare Begründung wie etwa, "im Alter braucht ein Generalbevollmächtigter nicht oder nicht viel mehr als ein Facharbeiter" finden läßt, ist auch die Problemstellung falsch<sup>7)</sup>: Erachtet man, wie es heute unstreitig erscheint, für die Frage der Bemessung einer sozialpolitisch vertretbaren Altersversorgung als ausschlaggebend allein den Gesichtspunkt der Sicherung des mittels der Arbeitskraft geschaffenen Lebensstandards, dann muß das aus Gründen der Gleichbehandlung für alle Arbeitnehmer, leitende Angestellte wie Arbeiter gleichermaßen gelten<sup>8)</sup>. Das bedeutet für die leitenden Angestellten, daß ihnen absolut gesehen hinsichtlich der Altersversorgung - jeweils bezogen auf den erworbenen Lebensstandard - der gleiche Anteil zusteht wie anderen Arbeitnehmern, obwohl diese ein geringeres Einkommen (Lebensstandard) haben; unterschiedlich hohe Versorgungsleistungen sind bei dieser Konzeption nicht zufällig, sondern gewollt.

4. Dabei ist völlig unstreitig, daß unter dem erworbenen Lebensstandard, den es zu sichern gilt, schlicht die Höhe des Arbeitseinkommens verstanden werden muß<sup>9)</sup>; das muß schon deswegen so sein, weil durch die Altersversorgung ja "lediglich" das Risiko abgedeckt werden soll, daß durch den Verlust der Arbeitskraft entsteht; andere Einkünfte, die selbstverständlich mehr oder minder den Lebensstandard mitprägen können, sind nicht mit einzubeziehen.

---

7) Vgl. auch hier Heissmann, aaO, S. 32, 33.

8) Heissmann, aaO, S. 32, 33; Heubeck, aaO, S. 130, 131.

9) Vgl. Erich Riedlbauer in Beiträge zu wirtschaftswissenschaftlichen Problemen der Versicherung, 1975, S. 3 und 4.

Folgerichtig scheint auch, daß das letzte Arbeitseinkommen vor der Pensionierung, z.B. bei der Bemessung, in Ansatz gebracht werden muß, weil sich der Lebensstandard des Arbeitnehmers - auch für die folgende Zeit - danach zu richten hat; diese Regel scheint auch für die Arbeitnehmer unproblematisch, deren letztes Arbeitseinkommen durchaus dem Schnitt der letzten zehn Jahre entspricht bzw. über diesem liegt.

Zu diesen Arbeitsabkommen zählen aber die leitenden Angestellten nicht unbedingt. Der Slogan "Wer als Prokurist angestellt wird, weiß nicht, ob er auch als solcher pensioniert wird"<sup>10)</sup>, kennzeichnet treffend eine Situation, die in dieser Form bei keiner anderen Arbeitnehmergruppe - normale Zeiten vorausgesetzt - festgestellt werden kann: Leitende Angestellte werden mitunter im fortgeschrittenen Alter ihrer besonderen Position enthoben und mit einfacheren Funktionen betraut, wofür von Seiten der Firma die unterschiedlichsten Gründe angegeben werden; zwei davon sind allerdings oft anzutreffen: altersbedingte Leistungsminderung des leitenden Angestellten, häufig gepaart mit der Schwierigkeit, sich auf neue Arbeits- bzw. Produktionsmethoden einzustellen; die Konkurrenz leistungstarker junger Kollegen, die oft theoretisch besser ausgebildet und fast ausnahmslos "billiger" sind. Manchmal ist allein die Flucht in ein von der Firma angebotenes freies Mitarbeiterverhältnis die einzige Möglichkeit, eine endgültige Trennung zu vermeiden. Gemeinsam ist diesen Maßnahmen, daß sie nicht ohne Einfluß auf die Höhe der Bezüge des leitenden Angestellten bleiben, diese zum Teil drastisch mindern.

---

<sup>10)</sup> Heissmann, aaO., S. 32.  
Heubeck, aaO, S. 13: "... kein Generaldirektor weiß, ob er als Generaldirektor stirbt ...".

Da ein solches Geschick für den leitenden Angestellten nicht in jedem Falle langfristig voraussehbar ist, ja auch nicht eintreten muß, wäre es im Einzelfall unter Umständen unbillig, wollte man allein auf die letzten Bezüge abstellen. Vielmehr muß bei leitenden Angestellten auf Grund ihrer besonderen Situation gelten, daß nur dann das letzte Einkommen in Ansatz zu bringen ist, wenn dieses nicht unter dem Schnitt eines angemessenen Zeitraums, etwa der letzten drei bis fünf Jahre, liegt.

5. Wie hoch eine angemessene Altersversorgung nun sein soll, d.h. wieviel Prozent der letzten Bezüge oder des Durchschnitts der letzten drei bis fünf Jahre an Versorgungsleistungen erbracht werden sollen, steht als Ergebnis einer langjährigen Diskussion mit dem zunächst willkürlich erscheinenden Wert von 75 % der letzten Bezüge fest. Nur vereinzelt werden in der Fachliteratur noch andere Werte genannt<sup>11)</sup>, die teilweise etwas über diesem Betrag, teilweise etwas darunter liegen, und auf diese Weise im Ergebnis nur die Richtigkeit der 75 % als zumindest allgemeine Richtschnur für die Bemessung einer optimalen Altersversorgung bestätigen.

Die Begründungen, die dafür gegeben werden, sind unterschiedlich:

Zunächst wird häufig auf die Versorgungsregelungen der im öffentlichen Dienst Beschäftigten, insbesondere auf die Beamtenversorgung, hingewiesen<sup>12)</sup>. Danach besteht die Möglichkeit (bei den Angestellten mittels der gesetzlichen Rentenversicherung und der zusätzlichen Leistungen aus der VBL), maximal 75 % der letzten Besoldung als Altersruhegeld ausbezahlt zu bekommen, wobei diese Höchststufe nach

---

11) Höhne in Handbuch, S. 6; Heubeck, aaO, S. 170.

12) Heubeck, aaO, S. 28; Riedlbauer, in: Beiträge zu wirtschaftswissenschaftlichen Problemen der Versicherung, 1975, S. 3.

einer Mindestdienstzeit als Beamter im öffentlichen Dienst von 35 Jahren erreicht wird<sup>13)</sup>: Hierbei muß allerdings darauf hingewiesen werden, daß die Pension - im Gegensatz z.B. zu den Renten aus der Rentenversicherung - vom Beamten noch voll zu versteuern ist<sup>14)</sup>, so daß die reine Angabe des Prozentsatzes das Bild über die Höhe der Beamtenpension etwas verfälscht. Immerhin hat diese Pensionsregelung der Beamten erheblich zu der Forderung einer entsprechenden Versorgung auch in der privaten Wirtschaft beigetragen<sup>15)</sup>.

Mitunter wird darauf verwiesen, daß altersbedingte Konsumeinschränkung und automatische Minderung bzw. Wegfall bestimmter Unkosten im Vergleich zur Zeit der aktiven Berufstätigkeit eine angemessene Reduzierung - eben um ein Viertel - vertretbar erscheinen lassen<sup>16)</sup>, eine Argumentation, die in dieser allgemeinen Form nicht ganz problemlos sein dürfte. Berechtigt ist sicherlich der Hinweis, daß der Pensionär (mit Ausnahme der Beamten) bezüglich der Entrichtung von Steuern und Sozialabgaben - ohne Schmälerung seiner Rechte - erhebliche Vergünstigungen zu verzeichnen hat<sup>17)</sup>, so daß die Kürzung um 25 % sich weit weniger auswirkt.

---

13) Vgl. Schewe in Sozialer Sicherung, S. 125 ff., 126.

14) Zur Besteuerung ist zu bemerken, daß auch die Sozialversicherungsrenten versteuert werden, allerdings nur mit dem Ertragsanteil nach § 22 EStG; bei einem Beamten wird man durchschnittlich bei der höchsten Versorgungsstufe (75 % der Bruttobezüge) von einer Nettopension in Höhe von 62 %, bezogen auf das letzte Aktiveneinkommen, ausgehen können.

15) Höhne, Handbuch, S. 6 mit weiteren Nachweisen.

16) Vgl. auch Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, S. 17 "Wirtschaftliche Vernunft und überlieferte Anschauung".

17) Hinzuweisen ist beispielsweise auf die "automatische" und kostenlose Krankenversicherung der Rentner in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Erwähnenswert erscheint auch die Überlegung, daß schon deswegen eine Spanne zwischen Aktiven- und Ruhestandsbezügen bestehen soll, um nicht von dieser Seite aus den Wunsch nach vorzeitiger Pensionierung zu fördern<sup>18)</sup>.

Nimmt man die vorgetragenen Begründungen zusammen, so vermögen sie nicht logisch zwingend und exakt gerade die Zahl von 75 % der letzten Bezüge als optimale Altersversorgung zu erklären, doch ist das angesichts der Tatsache, daß alle Betroffenen sich auf diesen Wert geeinigt zu haben scheinen, nicht weiter von Belang<sup>19)</sup>.

6. Interessant ist in diesem Zusammenhang ein überschläglicher Vergleich mit einigen Altersversorgungsregelungen aus anderen Industrienationen sowie der dort jeweils zum Ausdruck kommenden Vorstellung von der Leistungshöhe einer optimalen Gesamtversorgung.

Läßt man zunächst einmal die Schwierigkeiten außer acht, die, wie unterschiedliche Begriffsverwendungen z.B. oder etwa kaum vergleichbare Wirtschaftsordnungen, einen internationalen Vergleich sehr erschweren, so kann man doch im Ergebnis folgendes festhalten:

Gleichgültig, ob bestimmte Staaten von einer staatlichen Altersversorgung, etwa in Form einer Vollversorgung (so z.B. in Schweden und Dänemark), ausgehen, die auf Grund ihrer Leistungshöhe nur noch wenig Raum für private Zusatzversorgungseinrichtungen lassen, oder aber (wie in Japan) infolge geringer, gerade das Existenzminimum

---

18) Ähnliche Überlegungen waren auch bei der Frage der Einführung der flexiblen Altersgrenze erörtert worden; vgl. im einzelnen Schewe, Soziale Sicherheit, S. 71, 72.

19) Vgl. im einzelnen Höhne in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, S. 6/7; Heissmann, aaO, S. 10/11; Heubeck in "Reichen die Pensionen für Führungskräfte" BB 71, S. 223, 224; Riedlbauer in Beiträgen zu wirtschaftswissenschaftlichen Problemen der Versicherung, 1975, S. 30.

deckender Leistungen aus der staatlichen Altersversorgung ein weites Feld für betriebliche Altersversorgungen geben, liegt zumindest entweder die tatsächlich erreichbare oder doch als wünschenswert angesehene Summe aus beiden Versicherungssystemen leistungsmäßig in jedem Land in etwa bei 75 % der letzten Bezüge bei optimaler Ausgestaltung<sup>20)</sup>.

Faßt man den Gang der Untersuchung bis hierher zusammen, so kommt man zu folgendem Zwischenergebnis:

Sozialpolitisch wünschenswert für den leitenden Angestellten ist eine Altersversorgung, die ihm 75 % seiner letzten Bezüge oder, falls günstiger, den monatlichen Durchschnittsverdienst der letzten drei bis fünf Jahre gewährt; die Angemessenheit einer solchen Versorgung wird durch den internationalen Vergleich erhärtet.

---

<sup>20)</sup> Vgl. im einzelnen Dorow, aaO, S. 18, 33, 37, 51, 63.

## II. Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung als Teil der Gesamtversorgung leitender Angestellter

---

Wie bereits erwähnt, besteht für den leitenden Angestellten - wie für jeden anderen Arbeitnehmer - grundsätzlich die Möglichkeit, die nach obigen Kriterien als angemessen zu bezeichnende Altersversorgung auf drei Wegen zu erreichen<sup>21)</sup>; das bedeutet zunächst, daß sich die Gesamtversorgung der leitenden Angestellten zu einem gewissen Teil aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach den dort festgelegten Leistungsmöglichkeiten speist.

1. Im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern gilt das allerdings bei leitenden Angestellten nicht ausnahmslos<sup>22)</sup>; z.B. für die zahlenmäßig kleine Gruppe von leitenden Angestellten, die arbeits- wie auch sozialversicherungsrechtlich nicht als Arbeitnehmer, sondern kraft ihrer Stellung (z.B. als Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft<sup>23)</sup> oder Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung<sup>24)</sup>)

---

21) Sogenannte Drei-Säulen- oder auch Drei-Stufen-Theorie, siehe auch Heubeck: Reichen die Pensionen für Führungskräfte, BB 71, S. 223 und 224 mit weiteren Nachweisen.

22) Auch "normale" Arbeitnehmer unterliegen dann nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie jährlich weniger als ein Achtel der Beitragsbemessungsgrenze verdienen (1975 = DM 350,- monatlich) bzw. als Aushilfskräfte nur für einen gewissen Zeitraum im Jahr arbeiten; vgl. im einzelnen Schewe, Soziale Sicherung, S. 58, 59, 60.

23) Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) gilt das auch für stellvertretende Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft; vgl. auch BSG, 18.9.1973, BB 73, S. 1441; 22.11.1973, BB 74, S. 138 ff., 139.

24) Bei Geschäftsführern einer GmbH hängt allerdings die Frage der Versicherungspflicht von dem Umstand ab, ob noch eine persönliche Abhängigkeit zur Gesellschaft besteht oder ob - wie häufig - der Geschäftsführer als gleichzeitiger Gesellschafter auf Grund seiner Kapitalbeteiligung sowie den Bestimmungen zur Beschlußfassung im Gesellschaftsvertrag allein maßgebenden Einfluß auf die Gesellschaft ausüben kann; siehe auch BSG vom 22.11.1974, BB 75, S. 282, 283; Gottfried Paul, BB 70, S. 85-87.

als Arbeitgeber anzusehen und damit nicht sozialversicherungspflichtig sind; danach bestehen Ansprüche gegen die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte nur dann, wenn sie sich freiwillig höher- bzw. weiterversichern lassen<sup>25)</sup> oder die bereits vor und/oder nach ihrer Bestellung zum Organ einer juristischen Person als "normale" leitende Angestellte verbrachten Zeiten einen Anspruch auf Rentenleistung begründen<sup>26)</sup>.

Gleiches gilt im Ergebnis für die leitenden Angestellten, die sich anlässlich früherer Anhebungen der Versicherungspflichtgrenze oder deren Aufhebung von der Versicherungspflicht haben befreien lassen<sup>27)</sup> und die Möglichkeit des Rentenreformgesetzes 1972, sich bis zum 31.12.1973 wieder in die Pflichtversicherung der gesetzlichen Rentenversicherung zurückzukaufen, nicht genutzt haben<sup>28)</sup>; auch diese leitenden Angestellten haben in aller Regel keinen Anspruch gegen den Rententräger, dafür allerdings mitunter einen Anspruch gegen eine Versicherungsgesellschaft auf Grund einer sogenannten befreienden Lebensversicherung<sup>29)</sup>.

---

25) Dazu vgl. auch Anm. 42, S. 56.

26) Dazu gehört für eine Altersrente insbesondere die Erfüllung der großen Wartezeit von 180 Monaten (15 Jahre); zu den weiteren Voraussetzungen siehe auch Anm. 33, S. 30.

27) Die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung war in gewissen Etappen bis zum 31.12.1967 möglich.

28) Die Zahl der "Rückkehrer" ist bis jetzt nicht exakt bekannt.

29) Die private Einzelversicherung mußte mindestens der Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechen; ob die Befreiung für die betreffenden leitenden Angestellten ein Vorteil war, muß zum jetzigen Zeitpunkt zumindest bezweifelt werden; häufig wird sie vor allen Dingen wegen der automatischen Dynamisierung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Anrechnung von beitragsfreien Wehrdienst-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten auf die Gesamtversicherungszeit als ungünstiger gegenüber dem Verbleib in der gesetzlichen Rentenversicherung bezeichnet.

Beiden Gruppen leitender Angestellter gemeinsam ist somit, daß sie einerseits in aller Regel keine oder nur ganz geringe gesetzliche Rentenversicherungsansprüche haben, und das Erreichen, Absichern oder Ausbauen vorhandener Beitragszeiten oder Anwartschaften im Wege des eigenhändigen Nachentrichtens oder auch der Höher- und Weiterversicherung andererseits von der Lösung der Frage abhängig ist, in welchem Kosten-Nutzen-Verhältnis die aufzuwendenden Summen zu den zu erwartenden Leistungen stehen, vor allen Dingen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, die die private Versicherungswirtschaft sowie sonstige Anlagemöglichkeiten bieten.

2. Weit gravierender als der Ausschluß der o.a. Gruppen leitender Angestellter aus der gesetzlichen Rentenversicherung macht sich für den Kreis der leitenden Angestellten insgesamt bemerkbar, daß nach unserem Rentenversicherungssystem nicht jede beliebige Rentenleistung sowohl dem Grunde wie vor allen Dingen der Höhe nach versicherbar ist; nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Angestelltenversicherungsgesetzes<sup>30)</sup> sowie einigen Annexbestimmungen als einheitlicher Rechtsgrundlage stehen den leitenden Angestellten wie auch allen anderen Arbeitnehmern eine Reihe von Leistungen des Rententrägers - die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) - zu, von denen in diesem Zusammenhang lediglich die Renten wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit, Alter und Tod interessieren<sup>31)</sup>.

---

30) Neben dem Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) gelten insbesondere noch Art. 2 AnVNG sowie Teile des 1, 5 und 6. Buches der Reichsversicherungsordnung (RVO) sowie dazu ergangene Rechtsverordnungen.

31) Diese gehören zu den Regelleistungen der Rentenversicherung, denen auch noch die Maßnahmen zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit (Rehabilitation) zuzurechnen sind; zusätzliche Leistungen der Rentenversicherung bestehen noch in der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge, in bestimmten wirtschaftlichen Maßnahmen (Wohnungsbau) und in der Unterbringung in Alters- und Kinderheimen.

Während diese Absicherung dem Grunde nach ausreichend erscheint, ist die Höhe der erreichbaren Renten<sup>32)</sup> für leitende Angestellte - gemessen an der sozialpolitisch wünschenswerten Höhe von 75 % der letzten Bezüge als Altersversorgung - deswegen völlig unbefriedigend, weil sie neben den allgemeinen Berechnungsfaktoren<sup>33)</sup> sehr stark dadurch beeinflußt wird, daß für alle über der jeweiligen sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegenden Einkommensanteile keine Versicherungspflichtbeiträge entrichtet und daher auch keine Leistungen vom Rententräger erbracht werden können. Das bedeutet im Ergebnis, daß je höher ein leitender Angestellter mit seinen Bezügen über dieser Grenze liegt, desto ungünstiger wird das prozentuale Verhältnis zwischen der Höhe seiner Rentenbezüge, verglichen mit seinem letzten Arbeitseinkommen.

3. Während ein Arbeitnehmer, dessen Bezüge die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten haben - 1975 = DM 2.800,- monatlich<sup>34)</sup> - bei einem vollen Arbeitsleben

---

32) Zu den Rentenarten zählen im einzelnen: Berufsunfähigkeitsrente (§ 23 AVG), Erwerbsunfähigkeitsrente (§ 24 AVG), Altersruhegeld (§ 25 AVG), vorzeitiges Ruhegeld für Arbeitslose (§ 25, Abs. 2, AVG), vorzeitiges Altersruhegeld für weibliche Versicherte (§ 25, Abs. 3, AVG) sowie Hinterbliebenenrente (Witwen- und Witwerrente, Rente an den früheren Ehegatten, Waisenrente).

33) Neben den allgemeinen Voraussetzungen, die den Rentenanspruch entstehen lassen (Eintritt eines der dem Grunde nach abgedeckten Versicherungsfälle, Erfüllung der jeweiligen Wartezeit - 60 Monate für Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente sowie 180 Monate für die Altersrente -) sind für die Berechnung der Höhe, die sog. Persönliche Bemessungsgrundlage, die allgemeine Bemessungsgrundlage, Anzahl der Versicherungsjahre und der für die jeweilige Rente festgelegte Steigerungssatz von Bedeutung.

34) Die Entwicklung der Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ist in den letzten Jahren recht stürmisch verlaufen; 1972 betrug sie DM 2.100,-; 1973 = DM 2.300,-; 1974 = DM 2.500,-; 1975 = DM 2.800,-; voraussichtlich 1976 = DM 3.100,-.

und bei unveränderter Rentenformel, beispielsweise mit einer durchschnittlichen Altersrente in Höhe von fast 50 % seiner letzten Bezüge rechnen kann, sieht das für leitende Angestellte wesentlich ungünstiger aus; liegt deren Gehalt etwa beim zweifachen der Beitragsbemessungsgrenze<sup>35)</sup>, so wird das Altersruhegeld nach einer 45-jährigen Versicherungsdauer etwa 27 % der Endbezüge betragen, liegt das Gehalt etwa beim zweieinhalbfachen der Beitragsermessungsgrenze - für leitende Angestellte durchaus nichts ungewöhnliches - so reduzieren sich die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf 21 % der Endbezüge<sup>36)</sup>.

Für die Witwen leitender Angestellter bedeutet das z.Zt. eine Minderung dieser relativ geringen Rente um 40 %, und entsprechendes gilt nach der im Gesetz vorgesehenen Regelung bezüglich der Hinterbliebenenrente für die übrigen anspruchsberechtigten Personen (z.B. Waisen).

4. Vergleicht man nun dieses Ergebnis mit der oben aufgestellten Forderung, wonach die Altersversorgung im Idealfall 75 % der letzten Bezüge des Arbeitnehmers ausmachen sollte, so stellt man sofort fest, daß leitende Angestellte bestenfalls ein Drittel ihrer wünschenswerten Altersversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen können und daß somit - falls keine anderen Möglichkeiten genutzt werden können - eine Versorgungslücke von ganz entscheidendem Ausmaß besteht<sup>37)</sup>.

Arbeitnehmern, deren Bezüge nicht über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird durch die Rentenversicherung

---

35) Über die durchschnittliche Höhe der Gehälter leitender Angestellter siehe auch Anm. 13, S. 120.

36) Heissmann, aaO, S. 32, 33; Heubeck in Reichen die Pensionen für Führungskräfte, BB 1971, S. 223, 224.

37) Höhne in Handbuch, S. 7; Heubeck in Reichen die Pensionen für Führungskräfte, BB 71, S. 223; Heissmann, aaO, S. 32/33.

eine Altersversorgung geleistet, die das Existenzminimum und noch etwas mehr deckt; anders ausgedrückt: das Altersruhegeld aus der Rentenversicherung stellt für diesen Personenkreis den wesentlichen Grundstock ihrer Altersversorgung überhaupt dar, und es gilt, diesen - auch gemessen am Idealfall - lediglich um ein weiteres Drittel auszubauen.

Ganz anders bei den leitenden Angestellten: Da man auch hier von der sozialpolitisch wünschenswerten Gesamtversorgungshöhe von 75 % der letzten Bezüge ausgeht, so müssen die leitenden Angestellten durch Suche nach anderen Möglichkeiten und Versorgungsträgern erst den Grundstock ihrer Altersversorgung selber schaffen, den die Rentenversicherung durch ihre Leistungen den übrigen Arbeitnehmern bereits weitgehendst garantiert. Oberspitzt könnte man formulieren: Durch die Leistungen der Rentenversicherung haben fast alle Arbeitnehmer den Grundstock einer ausreichenden Altersversorgung garantiert, den es noch zu ergänzen gilt; dieselben Rentenleistungen können bei leitenden Angestellten, allerdings bestenfalls die Ergänzung eines im übrigen fehlenden Grundstockes darstellen<sup>38)</sup>.

Auf Grund dieser Tatsache ist vor allem von den betroffenen leitenden Angestellten des öfteren mit Nachdruck darauf verwiesen worden, wie dringend notwendig gerade für ihren Personenkreis eine - die Rentenversicherung ergänzende - zusätzliche Altersversorgung<sup>39)</sup> sei; bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß fast ausnahmslos die Institution der betrieblichen Altersver-

---

38) Heissmann, aaO, S. 32, 33 und 36; Höhne in Handbuch, S. 7, 8.

39) Vgl. die einschlägigen Veröffentlichungen in der Zeitschrift "Der leitende Angestellte" (DLA), vor allen Dingen seit Ende der sechziger Jahre; so auch Höhne, aaO, Handbuch, S. 7; Heubeck, Reichen Pensionen für Führungskräfte, BB 71, S. 223, 224.

sorgung als die einzig mögliche Lösung des bestehenden Versorgungsproblems angesehen wurde und auch noch heute angesehen wird.

5. Daß hier ein für den Kreis der leitenden Angestellten besonders dringliches Problem bestehe, ist allerdings von verschiedener Seite auch in Zweifel gezogen worden<sup>40)</sup>. Es erscheint unumgänglich, auf diese - weitgehendst unwissenschaftliche - Diskussion kurz einzugehen, weil die vertretenen Auffassungen stets ein Schlaglicht auf den sozialen und wirtschaftlichen Status des leitenden Angestellten werfen und insoweit für die Verdeutlichung der sich für die leitenden Angestellten hinsichtlich ihrer Altersversorgung ergebenden Probleme dienlich sind.

Die zahlreichen Kritiker der Forderung nach einer zusätzlichen Altersversorgung für leitende Angestellte gehen davon aus, daß die oben angeführten Zahlen allein nicht ausschlaggebend seien und die Situation nicht zutreffend wiedergeben<sup>41)</sup>.

Vielmehr sei folgendes festzuhalten: Die Gehälter von leitenden Angestellten seien in aller Regel derart hoch, daß man von diesem Personenkreis in einem weitaus stärkeren Umfang als von anderen Arbeitnehmern verlangen könne, eigene finanzielle Anstrengungen zur Sicherstellung ihres Ruhestandes zu unternehmen. Das müsse umsomehr gelten, als es sich bei den leitenden Angestellten um eine Gruppe handle, die - neben ihrem hohen Arbeitseinkommen - auch ansonsten besonders privilegiert sei, wobei der Katalog ihrer Vergünstigungen von der mietfreien Dienstvilla,

---

40) Siehe den zusammenfassenden Aufsatz in der Zeitung Der Spiegel "Leitende Angestellte - die neue Klasse" vom 3.5.1971, S. 38 ff; Frankfurter Allgemeine "Die Leitenden" vom 16.3.1971.

41) Siehe Anm. 40) sowie auch Heissmann, aaO, S. 32, 33.

Dienstwagen bis zu günstigen Einkaufsbedingungen gehe<sup>42)</sup>.

Weiter sei zu beachten, daß die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bei leitenden Angestellten - maximal 25 % ihrer letzten Bezüge darstellend - absolut gesehen, durchaus über den vergleichbaren der übrigen Arbeitnehmer - maximal 55 % deren Bezüge - liegen könnten, die leitenden Angestellten also im Ergebnis höhere Leistungen aus der Rentenversicherung zu erwarten hätten, als der rechnerische Durchschnitt der übrigen Arbeitnehmer ergäbe.

Die Gegenmeinung - nicht allein von den betroffenen leitenden Angestellten vertreten - weiß diese zunächst so einleuchtende Argumentation zu erschüttern<sup>43)</sup>; sie weist zunächst einmal nach, daß die landläufigen Ansichten von der Höhe des Arbeitseinkommens leitender Angestellter und ihrer auch ansonsten privilegierten Stellung innerhalb der Gesellschaft weit überzeichnet sind und an der Wirklichkeit vorbeigehen. Häufig wird in diesem Zusammenhang auf die vermehrten Unkosten eines leitenden Angestellten hingewiesen, die dieser - nur auf Grund seiner Stellung - gegenüber anderen Arbeitnehmern habe und die sich z.B. in Schaffung von Wohnungseigentum und aufwendigen Repräsentationskosten widerspiegeln würden<sup>44)</sup>.

Es soll hier an dieser Stelle auf die einzelnen Argumente nicht weiter eingegangen werden, sondern sogleich - unter Berücksichtigung der jeweiligen Meinungen - der Versuch

---

42) Vergleiche auch die entsprechenden Ergebnisse zur materiellen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen leitender Angestellter nach der Vela-Umfrage 1975.

43) Heubeck, Reichen die Pensionen für Führungskräfte, BB 71, S. 223, 224, 225; Heubeck, aaO, S. 13, 14 und 15; Höhne in Handbuch, S. 7; Heissmann, aaO, S. 14, 15 und 16.

44) Heissmann, aaO, S. 32, 36.

eines Resumes dieser Frage unternommen werden. Danach scheint folgendes von Bedeutung:

Es ist zunächst sicherlich richtig, daß das monatliche bzw. jährliche Arbeitseinkommen leitender Angestellter relativ hoch ist und nach einer hier versuchten Schätzung<sup>45)</sup> durchschnittlich bei 50 - 65.000,- DM jährlich liegen dürfte, was einem ungefähren Monatslohn in Höhe von DM 4.000,- bis DM 5.000,- entspräche<sup>46)</sup>. Im gleichen Atemzug muß allerdings festgestellt werden, daß durch eine Reihe von Umständen - die alle durch die Stellung der leitenden Angestellten bedingt sind - der Wert dieses Einkommens teils unmittelbar, teils mittelbar gemindert wird.

Ausgehend von der Praxis ist zu beobachten, daß der leitende Angestellte - das gilt auch für die Hochschulabsolventen unter den leitenden Angestellten - nicht sofort nach Abschluß ihrer Ausbildung zum leitenden Angestellten avancieren, sondern es in der Regel einer unter Umständen jahrelangen Bewährung in unteren Positionen mit entsprechend geringerer Entlohnung bedarf, bevor eine leitende Position erreicht wird<sup>47)</sup>. Das be-

---

45) Bezüglich des Durchschnittseinkommens leitender Angestellter siehe auch S. 120.

46) Es soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, wie wenig aussagefähig eigentlich diese Durchschnittszahl bei einem Personenkreis ist, bei dem die Einkommenspalette von 30.000,- bis über 1 Million jährlichem Einkommen geht; interessant ist in diesem Zusammenhang die von Witte-Bronnert (Witte-Bronnert, Die leitenden Angestellten, S. 50 ff, 58, 59.) durchgeführte Untersuchung nach dem Jahreseinkommen leitender Angestellter als einem Indiz zur Abgrenzung dieses Personenkreises; danach steht fest, daß das Jahreseinkommen etwa bei DM 55.000,- liegen muß, will man es mit einiger Sicherheit als ein aussagefähiges Indiz zur Feststellung der Qualifikation "leitender Angestellter" ansehen; Jahreseinkommen unter DM 40.000,- dürften bei leitenden Angestellten danach nur in vier von Hundert Fällen vorkommen.

47) Das durchschnittliche Alter leitender Angestellter dürfte bei über 40 Jahren anzusiedeln sein.

deutet aber, daß die Einkünfte des leitenden Angestellten auf das Ganze gesehen nicht so hoch sind, wie das eine Multiplikation der Bezüge mit den erreichbaren Monaten bzw. Jahren des Berufslebens erwarten läßt.

Darüber hinaus tritt eine - von den Betroffenen seit geraumer Zeit beklagte - Nivellierung ihrer Bezüge automatisch durch zwei weitere Faktoren ein; einmal dadurch, daß von leitenden Angestellten regelmäßig ein hohes Maß von Überstunden verlangt wird<sup>48)</sup>, ohne daß dafür eine entsprechende zusätzliche Bezahlung geleistet würde<sup>49)</sup>; zum anderen fehlt bei vielen Verträgen leitender Angestellter eine sogenannte Gehaltsanpassungsklausel<sup>50)</sup>, so daß zumindest in Zeiten erheblicher Gehaltserhöhungen im Tarifbereich - so die letzten Jahre - die Gefahr besteht, daß leitende Angestellte im Wege der Einzelvereinbarungen entsprechende Gehaltserhöhungen nicht erreichen.

Auch der Arbeitsplatzwechsel und das Überschreiten einer "imaginären" Altersstufe können sich - mitunter sehr empfindlich - auf die Höhe der Gesamtbezüge auswirken:

---

48) Nach einer Untersuchung des Instituts für Kommunikationsplanung gaben leitende Angestellte an, durchschnittlich 59,4 Std. in der Woche für die Firma aufzuwenden, davon 49,4 im Unternehmen und rund 10 Stunden zu Hause; siehe dazu DLA 9/72, S. 6, 8.

49) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt bei leitenden Angestellten "eine besondere Vergütung für Überstunden mangels ausdrücklicher Vereinbarung nur in Betracht, wenn seine vertraglichen Bezüge lediglich eine bestimmte zeitliche Normalleistung abelten sollen oder wenn ihm zusätzliche Arbeiten außerhalb seines eigentlichen Aufgabenkreises übertragen werden"; so BAG vom 17.11.66, AP Nr. 1 zu § 611 Leitende Angestellte. Hinzuzufügen ist, daß in fast allen Arbeitsverträgen leitender Angestellter ein Hinweis auf Mehrarbeitsvergütung fehlt; da leitende Angestellte in aller Regel auch nicht der Arbeitszeitordnung unterfallen, fehlt somit - mit Ausnahme des oben aufgeführten Rechtsgrundsatzes des Bundesarbeitsgerichts - jegliche Rechtsgrundlage für etwaige Mehrarbeitsvergütung.

50) etwa: Die Bezüge steigen jährlich entsprechend der Steigerung des Lebenshaltungskostenindex nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes; oder entsprechend der Steigerung der höchsten Tarifgruppe.

Selbst in Zeiten der Hochkonjunktur ist ein Arbeitsplatzwechsel eines leitenden Angestellten, vor allen Dingen in fortgeschrittenem Alter und bei einer vom Arbeitgeber ausgehenden Kündigung trotz ausnahmslos langer Kündigungsfristen, nicht immer ohne zeitweilige Arbeitslosigkeit und damit verbundene Einkommenseinbuße möglich<sup>51)</sup>. Das liegt im wesentlichen daran, daß entsprechende Positionen nicht im Obermaß vorhanden und leitende Angestellte nicht so einfach umzusetzen sind<sup>52)</sup> wie z.B. Arbeiter oder Angestellte im unteren Tarifbereich. Für diese nämlich ist das Eingliedern auch in einen fremden Arbeitsablauf relativ einfach zu bewerkstelligen, da die Berufsbilder der einzelnen Berufe und damit auch die gestellten Anforderungen sich sehr gleichen, was bei leitenden Angestellten mit ihrem differenzierten Aufgaben- und Verantwortungsbereich bei weitem nicht in diesem Maße der Fall ist.

Auch die letzten Berufsjahre sind für den leitenden Angestellten nicht unproblematisch; eine Reihe von ihnen verliert im fortgeschrittenen Alter - die "imaginäre" Stufe dürfte in etwa mit 55 Jahren erreicht sein -<sup>53)</sup> ihre führenden Positionen und muß in realer Einschätzung der ihnen noch verbliebenen Leistungskraft mit unterwertigen und daher schlechter bezahlten Positionen vorlieb nehmen.

---

51) Dem leitenden Angestellten steht zwar auch Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe zu; es zeigt sich hier aber eine interessante Parallele zur Rentenversicherung, da das Arbeitslosengeld auch eine - der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßte - Höchstgrenze kennt und daher die hochverdienenden Arbeitnehmer relativ ungünstiger stehen als die Arbeitnehmer mit geringeren Arbeitseinkommen. Vgl. auch Meenzen, aaO, S. 48/49.

52) Siehe auch Meenzen, aaO, S. 50, 51.

53) Vgl. hier auch Meenzen, aaO, S. 50, 51, der allerdings die imaginäre Grenze schon bei 50 Jahren angesiedelt wissen will. Nach den Erfahrungen der Bundesanstalt für Arbeit beginnt die Schwierigkeit der Vermittlung leitender Angestellter schon mit Alter 40 bis 45, siehe hierzu auch Meenzen, aaO, S. 48.

Neben diesen Gesichtspunkten muß auch auf unser geltendes Steuerrecht mit seiner starken Progressionsregelung hingewiesen werden, die dazu führt, daß der dem leitenden Angestellten verbleibende "Nettobetrag" schon aus diesem Grunde nicht mehr ganz so opulent ist, wie das das "Bruttogehalt" auszuweisen scheint. Auch das führt bei den leitenden Angestellten zu einer nicht unbedeutenden Einkommensminderung, die in dieser Intensität bei Arbeitnehmern mit geringeren Einkünften nicht zu verzeichnen ist<sup>54)</sup>.

Letztlich muß noch darauf verwiesen werden, daß die Gesellschaft, aber auch in besonderem Maße die eigene Firma vom leitenden Angestellten einen seiner Position angemessenen, nach außenhin häufig auch zu dokumentierenden Lebensstandard erwartet, für den erhöhte Aufwendungen zu leisten sind, die von der Firma nicht besonders abgegolten werden.

Faßt man die Argumente zusammen, so darf man folgendes festhalten:

Es ist sicherlich nicht gerechtfertigt, die Gruppe der leitenden Angestellten bezüglich ihrer Versorgungssituation als sozial benachteiligt anzusehen; dagegen sprechen schon die Höhe ihres Einkommens wie auch der Grad ihres Bildungs- und Erfahrungsstandes, die ihnen im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern manchen Vorteil verschaffen; es ist allerdings genauso wenig berechtigt, die leitenden Angestellten hinsichtlich ihrer sozialen Anliegen schlicht mit dem Hinweis auf eben diese Vorteile völlig auf sich allein gestellt zu belassen, da die o.a. Umstände die Möglichkeiten und vor allen Dingen den finanziellen Spielraum der leiten-

---

54) Zur Vermeidung von Wiederholungen kann hier auch auf die Ausführung auf S. 138 verwiesen werden.

den Angestellten für eine eigene ausreichende Vorsorge derart einengen, daß die Forderung nach einem zusätzlichen Träger ihrer Altersversorgung berechtigt ist<sup>55)</sup>

---

55) Vgl. Helmut von Bockelberg:  
"Der Anfang vom Ende der progressiven Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit", BB 71, S. 925-928.  
Das Beispiel zeigt, daß der reiche Steuerzahler durch die Progression (progressive Besteuerung) seines Einkommens einschließlich der für die Alterssicherung, Krankenfürsorge usw. aufzubringenden Aufwendungen erheblich belastet wird als der arme Steuerpflichtige, der seine Aufwendungen in voller Höhe ohne Beeinträchtigung durch die Besteuerung aufbringen kann.

C DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG ALS ERGÄNZUNG DER  
BESTEHENDEN VERSORGUNGSLOCKE LEITENDER ANGESTELLTER

I. Der Einfluß der gesetzlichen Rentenversicherung auf  
die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung

Die Notwendigkeit, insbesondere für den Kreis der leitenden Angestellten, eine zusätzliche - neben oder unabhängig von der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende - Altersversorgung zu errichten, ist vor allen Dingen von den Arbeitgebern - und hier häufig von den großen Firmen - schon recht früh erkannt worden<sup>1)</sup>. Das Bedürfnis nach diesbezüglichen betrieblichen Leistungen war bei den leitenden Angestellten schon deswegen besonders ausgeprägt, weil die Sozialgesetzgebung der achziger Jahre des vorigen Jahrhunderts lediglich zunächst die Arbeiter in die damalige Alters- und Invalidenversicherung aufgenommen hatte und leitende Angestellte zu diesem Zeitpunkt daher überhaupt keine Altersversorgung besaßen, klammert man die Eigenvorsorge einmal aus<sup>2)</sup>.

---

1) So hatten z.B. die Gutehoffnungshütte bereits 1850, die Firma Krupp 1858 und die Firma Siemens 1878 eine betriebliche Versorgung eingerichtet; siehe dazu auch Heissmann, aaO, S. 1, 2.

Derselbe zitiert: "Ein typisches Beispiel findet sich in § 8 der Statuten der Arbeiter-Kranken-Casse der Portland-Clement-Fabrik zu Amöneburg (Dyckerhoff und Söhne) von 1864: "Diejenigen Mitglieder, welche länger als 5 (!) Jahre ohne Unterbrechung in der Fabrik gearbeitet, sich gut geführt haben und dann arbeitsunfähig werden, sowie die nachbleibenden Witwen solcher Mitglieder sollen, soweit die Fonds der Casse dies zulassen, nach Beschluß des Vorstandes zeitweilige oder dauernde Unterstützung erhalten". (Heissmann, aaO, S. 1, 2.)

2) Vgl. den Abriß über die geschichtliche Entwicklung der gesetzlichen Angestelltenversicherung in Schewe, aaO, Soziale Sicherung, S. 55 und 56.

Zwar wurden dann auch später (1911) die Angestellten von der gesetzlichen Rentenversicherung erfaßt<sup>3)</sup>, doch waren die daraus im Versorgungsfall für den leitenden Angestellten zu zahlenden Leistungen derart gering<sup>4)</sup>, daß sich die Situation nicht nennenswert verbessert hatte (die sich im Ergebnis wohl erst durch die Rentenreform von 1957 zum Positiven hin veränderte).

Darüber hinaus kam leitenden Angestellten wie auch den übrigen Arbeitnehmern zugute, daß durch die "Erfindung" Sozialversicherung "das Bedürfnis nach kollektiven Sicherungsmaßnahmen in das allgemeine Bewußtsein gerückt"<sup>5)</sup> worden war; gefördert durch eine Entwicklung, die in Abkehr von den rein schuldrechtlichen Vorstellungen des BGB mehr den personenrechtlichen Einschlag im Arbeitsverhältnis betonte, wuchs vor allen Dingen auch bei den Arbeitgebern die Einsicht, daß der Arbeitnehmer nicht nur einer seiner Leistungen angemessenen Entlohnung, sondern darüber hinaus einer Reihe von Sozialleistungen bedürfe, ohne daß dafür auf Seiten des Arbeitnehmers ein meßbares Leistungsäquivalent (Arbeitsleistung)

---

3) Vgl. auch die Entwicklung in Frankreich, wo auch zunächst Ende des vorigen Jahrhunderts auf die Initiative einiger Arbeitgeber hin private Versorgungssysteme auf betrieblicher Basis geschaffen wurden, die dann allerdings - anders als in Deutschland - nach Errichtung der obligatorischen staatlichen Versicherung - zunächst für Arbeiter und Landwirte in den Jahren 1910 und 1928, dann später 1930 allgemein - zu Sonderzweigen der allgemeinen Pflichtversicherung wurden; vgl. Dorow, aaO, S. 36; Jacques Doublet, Die zusätzliche Altersversorgung in Frankreich, BetrAV 72, S. 92 ff.

Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Großbritannien festzustellen, wo auch etwa seit Beginn dieses Jahrhunderts betriebliche Versorgungseinrichtungen festzustellen sind; die staatliche Altersversorgung wurde erst mit dem Gesetz über die Witwen-, Waisen- und Altersrente von 1926 begründet; vgl. Dorow, aaO, S. 50 ff (55, 56); Krause, Betriebliche Altersversorgung 73, S. 219; Salowsky, BetrAV 72, S. 22.

4) Rentenleistungen für leitende Angestellte in Höhe von etwa DM 300,- oder 400,- waren keine Seltenheit; durch die Reform der Rentenversicherung 1957 ist hier ein erheblicher Fortschritt erzielt worden; vgl. auch Schewe, aaO, S. 55, 56.

5) Siehe Heissmann, aaO, S. 2.

zusätzlich zu fordern sei<sup>6)</sup>. Als eine der vordringlichsten Sozialleistungen sah man in realer Einschätzung der Leistungsstärke der gesetzlichen Rentenversicherung die Alters- und Hinterbliebenenversorgung an<sup>7)</sup>.

---

6) Heissmann, aaO, S. 2 und 3.

7) Heissmann, aaO, S. 4.

## II. Gründe für die freiwillige Einrichtung von betrieblichen Zusatzversorgungen durch die Arbeitgeber

---

Die weiteren Gründe für die Übernahme der Trägerschaft dieser zusätzlichen Altersversorgung durch die Arbeitgeber und die damit unweigerlich verbundene finanzielle Belastung der Betriebe sind unterschiedlicher Natur und haben sich vor allen Dingen auch im Ablauf der Zeit gewandelt.

1. Während diese Einrichtungen in der Zeit vor der Institutionalisierung der Rentenversicherung im Jahre 1889 sicherlich vorwiegend humanitären, karitativen und wohl auch im Einzelfall patriarchalischem Denken der Arbeitgeber entsprach<sup>8)</sup>, sind doch im Laufe der Entwicklung bis zum heutigen Tage eine Reihe von Beweggründen hinzugekommen, die - mehr auf sachlicher Ebene liegend - die vorgenannten Motive fast völlig überlagert haben.
2. Zunächst ist einleuchtend, daß der Arbeitgeber mittels einer gut funktionierenden betrieblichen Altersversorgung aktive Personalpolitik betreiben kann; der den Sorgen für die Zeit des Ruhestandes und vor allen Dingen der vorzeitigen Invalidität enthobene Arbeitnehmer wird unbelasteter und daher uneingeschränkt seine volle Arbeitskraft dem Betrieb erbringen; da die Versorgung betriebsbezogen ist, wird unliebsame Fluktuation, vor allen Dingen von wertvollem Stammpersonal, weitgehend vermieden; ganz allgemein wird sich das Verhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb positiver gestalten, da er sein persönliches Wohlergehen und Schicksal enger mit dem des Betriebes verbunden sieht und auf diese Weise ein stärkeres Interesse an einer dauernden Leistungsfähigkeit und dem weiteren Be-

---

8) Heissmann, aaO, S. 4.

stand des Betriebes bzw. Unternehmens hat<sup>9)</sup>; darüber hinaus ist eine von einem Unternehmen durchgeführte Finanzierung einer betrieblichen Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wegen des Prinzips der großen Zahl<sup>10)</sup> und - vor allen Dingen bei leitenden Angestellten - aus steuerlichen Gründen wesentlich wirtschaftlicher als eine entsprechende Mithilfe zur Eigenfinanzierung etwa durch erhöhte monatliche oder jährliche Zuwendungen, da diese zur vollen Individualversteuerung bei dem Arbeitnehmer führt<sup>11)</sup>.

3. Aber auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen bietet sich eine betriebliche Versorgungseinrichtung häufig an, da die Rückstellungen in der Bilanz bzw. der nominelle Aufwand ertragssteuermindernd geltend gemacht<sup>12)</sup>

---

9) Es bedarf keiner weiteren Darlegung, daß diese Gesichtspunkte vor allen Dingen auf den Kreis der leitenden Angestellten zutreffen.

10) Das gilt sowohl für den Gesichtspunkt des Risikoausgleichs wie auch - vor allem bei Direktversicherungen - für den effektiven Prämienaufwand, der bis zu 20 % (echte Gruppenverträge) herabgemindert werden kann.

11) Bei der überwiegenden Mehrzahl der heutigen betrieblichen Altersversorgungen (Ruhegeldverpflichtungen und Unterstützungskassen) bedeuten für den Arbeitnehmer erst der Empfang des Ruhegeldes steuerrechtlich einen Zufluß von Arbeitslohn mit dem Freibetrag für Versorgungsbezüge nach § 19, Abs. 3 EStG; bei den übrigen Formen betrieblicher Altersversorgung sind bereits die Beiträge des Arbeitgebers Zufluß an Arbeitslohn (Freibetrag für Zukunftssicherung in Höhe von DM 312,- jährlich) mit der Möglichkeit des Abzugs als Sonderausgaben. Empfangene Rentenzahlungen sind mit dem Ertragsanteil (§ 22 EStG) zu versteuern, Kapitalzahlungen steuerfrei.

12) Bei der Ruhegeldverpflichtung stellen die Zuführungen des Unternehmens zur Ruhegeldrückstellung und die Ruhegeldzahlungen eine Minderung des steuerlichen Gewinns dar, etwaige Rückstellungsaufösungen erhöhen ihn; bei den übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung stellen die Arbeitgeberbeiträge beim Unternehmen abzugsfähige Betriebsausgaben dar.

und zusätzlich die Versorgungseinrichtung im Rahmen ihrer sozialpolitischen Zielsetzung als günstiges Finanzierungsinstrument genutzt werden kann<sup>13)</sup>.

Aus alledem wird ersichtlich, daß die Kostenfrage bei den Überlegungen der Arbeitgeber, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten, nicht unbedingt die hemmende Rolle gespielt hat, wie man zunächst annehmen möchte<sup>14)</sup>. Letztlich dürfte auch den einen oder anderen Arbeitgeber lediglich eine in dieser Form für die Arbeitnehmer heilbringende Konkurrenz dazu bewogen haben, auch eine betriebliche Altersversorgungsregelung einzurichten.

---

13) In unmittelbarer Form gilt das allerdings lediglich für die am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung, die betriebliche Ruhegeldverpflichtung, bei der der Arbeitgeber in der Anlage der zurückgestellten Mittel frei ist, sie also auch dem Betriebskapital wieder zuführen kann. Bei Pensions- und Unterstützungskassen können Darlehen aus dem Kassenvermögen an das oder die unterstützenden Unternehmen gewährt werden; bei Direktversicherungen kann ein ähnlicher Effekt lediglich durch die darlehnsweise Beleihung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag geschehen; vor allen Dingen bei der sogenannten Einmalprämie und Sofortbeleihung möglich. Vgl. im einzelnen Nies, Betriebliche Versorgungsverpflichtung beim Übergang zur Steuerreform, S. 51 ff. sowie Höfer, Betriebliche Altersversorgung, Steuerliche und finanzielle Wirkungen, S. 18 ff.

14) In der sozialpolitischen Diskussion war mitunter die Ansicht vertreten worden, daß die Unternehmen an bestimmten Formen der betrieblichen Altersversorgung sogar auf Grund der oben geschilderten Vergünstigungen auf Kosten der Allgemeinheit verdienen würden; ein vom BMA in Auftrag gegebenes Gutachten kommt zu dem Ergebnis, daß selbst unter den günstigsten Voraussetzungen die betriebliche Altersversorgung eine erhebliche Belastung für die Betriebe darstelle; es dürfte keinen Fall geben, in denen die Vorteile, die in der steuerlichen Behandlung der Pensionsrückstellungen liegen, die Belastungen durch die späteren Rentenzahlungen ausgleichen oder gar übersteigen würden (Bundesarbeitsblatt vom 10. Oktober 1971, S. 571 ff.).

### III. Definition und Erscheinungsform der betrieblichen Altersversorgung

---

So übereinstimmend auch die Gründe für die Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung als der notwendigen Zusatzversorgung wären, so unterschiedlich ist die Entwicklung der heute als wichtigstes Mittel betrieblicher Sozialpolitik angesehenen Zusatzversorgung<sup>15)</sup> und so vielgestaltig sind ihre Erscheinungsformen. Trotz ihrer Unterschiedlichkeit haben sie jedoch alle eines gemeinsam: Es handelt sich um eine die Versorgungsfälle Alter, vorzeitige Invalidität und/oder Tod berücksichtigende Versorgung von Betriebsangehörigen, die diesen freiwillig vom Arbeitgeber unabhängig oder zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung gewährt wird, wobei der Arbeitgeber die Finanzierung allein oder doch zumindest zum wesentlichsten Teil übernommen hat<sup>16)</sup>.

1. Über diese grundsätzlichen Gemeinsamkeiten hinaus sind die betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen derart unterschiedlich ausgestaltet, insbesondere was auch die einzelnen Konditionen anbelangt, daß man bestenfalls Gruppen und innerhalb dieser Gruppen wieder Untergruppen bilden muß, will man sich einen auch nur einigermaßen übersichtlichen Überblick verschaffen; der Grund für diese weitgehend uneinheitliche Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung wird klar, sobald man sich die unterschiedlichen Interessen der daran beteiligten Personen, in aller Regel Arbeitnehmer und Arbeitgeber, vor Augen hält; zwar war und ist der Arbeitgeber häufig bereit, aus den oben genannten Gründen eine betriebliche Altersversorgung zu Gunsten seiner Arbeitnehmer einzu-

---

15) Nies, aaO, S. 15, 16.

16) So im Grunde auch die am häufigsten gebräuchliche Definition der betrieblichen Altersversorgung; die Versicherungsfälle Tod und Invalidität sind nicht in jedem Fall mit abgedeckt.

richten; dabei spielt jedoch für ihn eine entscheidende Rolle, diese Altersversorgungszusage so auszugestalten, daß sie für ihn ein Instrument zur Erreichung von betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Zielen wird bzw. bleibt, was er sich durch Verankerung von weitgehenden Vorbehaltsrechten und Bedingungen absichern möchte<sup>17)</sup>.

Der Arbeitnehmer hingegen, der einerseits - bedingt durch die Sorge um seine eigene Versorgung bzw. die seiner Angehörigen - die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich begrüßt, möchte andererseits natürlich erreichen, daß die Versorgung möglichst umfangreich ist und ihn vor allen Dingen mit wenigen Vorbehalten und Bedingungen belastet, die insbesondere seine berufliche Mobilität betreffen. Die von der Grundkonzeption der betrieblichen Altersversorgung her gegebene Beziehung zwischen der Versorgungszusage und einem bestehenden Arbeitsverhältnis - einerseits bestimmend für die Einrichtung und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung - stellt andererseits den Ausgangspunkt für ihre Grundproblematik dar: Die weitgehende Abhängigkeit der betrieblichen Altersversorgung von dem Bestehen eines bestimmten Arbeitsverhältnisses und dessen Veränderungen.

Dieser Sachverhalt, erst neuerdings durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 in gewissen Teilbereichen gesetzlich geregelt, bietet dem Arbeitgeber, vor allen Dingen in vertragsrechtlicher Hinsicht, viele Möglichkeiten, die unterschiedlichsten Regelungen zu treffen; der Einfluß der Arbeitnehmer war und ist bei dieser nach wie vor freiwilligen Unternehmung des Arbeitgebers gering<sup>18)</sup>.

---

17) Nies, aaO, S. 21, 22; Heubeck, aaO, S. 163, 164.

18) Das gilt allerdings nicht uneingeschränkt für die Verwaltung vom Arbeitgeber ins Leben gerufener Versorgungseinrichtungen, vor allen Dingen soweit diese unter dem Begriff der Sozialeinrichtung des § 87 BetrVG fallen; siehe auch S. 216.

Dort, wo die Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung von betrieblichen Altersversorgungszusagen ihre Vorstellungen in mehr oder minder großem Umfang durchzusetzen vermochten, wird die Vielgestaltigkeit der Regelungsmöglichkeiten noch durch die Art des zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelten Kompromisses vermehrt.

2. Aber nicht nur bei der Frage der Ausgestaltung der einzelnen Konditionen der betrieblichen Altersversorgung hat die durch den gesetzessfreien Raum gegebene Freiheit des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle gespielt, sondern - vielleicht noch in einem viel größeren Maße - auch bei dem für den Arbeitgeber interessanten Problem, in welcher Form bzw. Gestalt die betriebliche Altersversorgung gekleidet werden sollte.

Hier boten sich unter der Berücksichtigung der Vorrangigkeit bestimmter Gesichtspunkte die unterschiedlichsten Ausgestaltungsmöglichkeiten an; einmal konnte der Arbeitgeber selber als Versorgungsträger in Erscheinung treten oder aber diese Aufgabe anderen Institutionen zuweisen und seine Aufgabe insoweit im wesentlichen auf das Abführen der notwendigen Beiträge für die versicherten Arbeitnehmer beschränken; andererseits bestand auch die Möglichkeit, für seine Arbeitnehmer bei bestehenden Versorgungseinrichtungen Zusatzversicherungen zu finanzieren oder direkt auf ihren Namen und zu ihren Gunsten Versicherungen abzuschließen; darüber hinaus bot sich ein Zusammengehen mit anderen Arbeitgebern in der Weise an, eine mehrere Firmen betreuende Versorgungsinstitution zu schaffen, die dann etwa einem ganzen Berufsbereich oder doch zumindest einer regional abgrenzbaren Gruppe von Arbeitnehmern eine zusätzliche Versorgung gewähren konnte.

Diese wenigen Beispiele mögen genügen; sie lassen aber erkennen, welche Vielfalt von Möglichkeiten für den Arbeitgeber bestand und auch heute noch besteht, die Versorgung nach eigenen Wünschen auszugestalten.

#### IV. Die fünf Grundfinanzierungsformen betrieblicher Altersversorgung und ihre Anwendbarkeit auf leitende Angestellte

---

Bei dem Versuch der systematischen Erfassung der betrieblichen Versorgungsformen, die sich im Laufe der Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung tatsächlich herausgebildet haben, muß man zunächst auf jene fünf Grundformen der betrieblichen Altersversorgung hinweisen, auf die sich alle bestehenden Versorgungssysteme mehr oder minder zurückführen lassen; sie unterscheiden sich begrifflich beispielsweise nach der Art ihres Risikoträgers und der Form der Finanzierung; weitere wichtige Unterschiede, zum Teil aber auch Gemeinsamkeiten oder Ähnlichkeiten betreffen die Rechtsgrundlage, die Finanzierungsmöglichkeiten, die steuerliche Behandlung, die Frage des Rechtsanspruches der Arbeitnehmer auf die Versorgungsleistungen etc.

Da es keine dieser Grundformen gibt, die nicht auch leitende Angestellte zu ihren versorgungsberechtigten Mitgliedern zählt<sup>19)</sup>, seien diese Grundformen im folgenden kurz dargestellt.

1. Hier ist zunächst auf die betriebliche Ruhegeldverpflichtung (betriebliche Ruhegeldzusage) zu verweisen, "die auf einer vertraglichen Absprache als Rechtsgrundlage beruhende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer und dessen Hinterbliebenen nach Maßgabe der sich aus der Vereinbarung ergebenden Voraussetzungen Versorgungsleistungen zu gewähren"<sup>20)</sup>.

Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung ist das Unternehmen allein Träger der Versorgung; die Finan-

---

<sup>19)</sup> Nach der durchgeführten Umfrage war allerdings kein leitender Angestellter im Rahmen etwa der freiwilligen Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzlich versorgt.

<sup>20)</sup> Heissmann, aaO, S. 45.

zierung der versprochenen Leistungen erfolgt entweder aus "dem laufenden Ertrag der Zahlungsjahre"<sup>21)</sup> oder - wesentlich häufiger - schon im voraus durch Bildung von kontinuierlichen Rückstellungen nach § 6a EStG<sup>22)</sup>. Dabei kann man davon ausgehen, daß der größte Teil der Aufwendungen, die Firmen und Unternehmen für die betriebliche Altersversorgung insgesamt leisten, für die betrieblichen Ruhegeldvereinbarungen gebildet werden<sup>23)</sup>; der Grund der Beliebtheit dieser Form der betrieblichen Altersversorgung dürfte aus der Sicht der Unternehmer in folgendem zu sehen sein:

Die betriebliche Ruhegeldverpflichtung stellt eine relativ unkomplizierte und einfache Form der betrieblichen Altersversorgung dar, die lediglich Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem begünstigten Arbeitnehmer bzw. dessen Angehörigen kennt und daher nicht für die anderen Formen durch die Bildung von Dreiecksbeziehungen

---

21) Nies, aaO, S. 51; dieses Verfahren dürfte allerdings nur in seltenen Fällen zur Anwendung gelangen, da es infolge der Gesamtverlagerung des Aufwandes auf das Jahr der Fälligkeit relativ risikoreich ist und auf die betriebswirtschaftlichen Vorteile der Rückstellungsbildung nach § 6a EStG verzichtet; vgl. auch insoweit Heubeck, Handbuch, S. 156.

22) Neben dem sogenannten deckungslosen Zahlungsverfahren = Mittel aus dem laufenden Ertrag, kennt man noch das sogenannte Anwartschafts- und Kapitaldeckungsverfahren; während bei letzterem der gesamte Aufwand durch eine Einmalrückstellung aufgebracht wird, bildet das Unternehmen beim Anwartschaftdeckungsverfahren während der Anwartschaftszeit die steuerlich höchst zulässigen Rückstellungen. Die Bildung dieser Rückstellungen wird nach dem Prinzip der versicherungsmathematischen Gleichverteilung vorgenommen, wobei als Rechnungsgrundlage ein Rechnungszinsfuß von mindestens 5,5 % sowie die statistisch ermittelten Sterbens- und Invaliditätswahrscheinlichkeiten in Ansatz gebracht werden. Unter der Prämisse der Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz besteht ein sogenanntes Passivierungswahlrecht für Pensionsverpflichtungen (Rückstellungsbildung); siehe dazu Rau, BetrAV 1975, S. 27, 28.

23) Höhne, Handbuch, S. 9.

gen typischen zusätzlichen Schwierigkeiten schafft<sup>24)</sup>.

Betriebswirtschaftlich bietet sie den Vorteil, die nach § 6a EStG zu bildende Rückstellungsmittel frei - also auch im Betrieb - anzulegen und daher neben dem steuerlichen Effekt auch noch einen erheblichen Finanzierungsvorteil zu erreichen.

Darüber hinaus gewährt sie dem Arbeitgeber vor allen Dingen dann, wenn nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern - so z.B. leitende Angestellte des Unternehmens<sup>25)</sup> - eine Versorgung erhalten sollen, größte Gestaltungsmöglichkeit hinsichtlich der Ausarbeitung des Leistungsplans<sup>26)</sup>; es ist daher auch nicht verwunderlich, daß nach dem Ergebnis der Umfrage 60 Unternehmen ihren leitenden Angestellten im Wege der Pensionszusage eine betriebliche Altersversorgung gewährt hatten.

2. Die wohl älteste Form - neben der heute praktisch nicht mehr existierenden Form der Zahlung freiwilliger, jederzeit widerrufbarer Unterstützungen aus dem laufenden Ertrag des Unternehmens<sup>27)</sup> - der betrieblichen Altersversorgung stellen die sogenannten Pensionskassen dar, deren älteste Vertreter bereits Mitte bis Ende des vorigen Jahrhunderts festgestellt werden können<sup>28)</sup>.

---

24) Das gilt auch dann, wenn bei Ruhegeldverpflichtungen noch zusätzlich vom Unternehmen die vorzeitigen Risiken durch eine Rückdeckungsversicherung abgedeckt werden, da dadurch zwischen der Versicherungsgesellschaft einerseits und den Arbeitnehmern (versicherte Personen) andererseits keine Rechtsbeziehungen geschaffen werden (lediglich zwischen Versicherungsgesellschaft und Arbeitgeber als Versicherungsnehmer).

25) Heubeck, aaO, S. 254.

26) Im Leistungsplan sind die jeweiligen Voraussetzungen für die Anwartschaftsbildung und die Leistungshöhe zum Fälligkeitstermin aufgeführt.

27) Siehe auch S. 50.

28) Heissmann, aaO, S. 7. /

Als Pensionskassen versteht man Lebensversicherungsunternehmen, die von einem Unternehmen (Einzelkasse) oder mehreren (Gruppenkasse) getragen werden und deren zugehörigen Arbeitnehmern Versorgungsleistungen mit Rechtsanspruch satzungsgemäß gewähren<sup>29)</sup>.

Die Pensionskassen haben lange Zeit als Idealtyp der betrieblichen Altersversorgung gegolten: "Rechtlich selbständig, von der Vertretung der Versicherten mitverwaltet und einen Rechtsanspruch gewährend, der durch die staatliche Versicherungsaufsicht gesichert ist"<sup>30)</sup>.

Trotzdem oder vielleicht sogar wegen dieser günstigen Versorgungsmöglichkeiten haben sich die Pensionskassen nicht entscheidend durchsetzen können, und die Zahl der noch heute bestehenden dürfte nicht über 200 liegen<sup>31)</sup>.

Nach der Umfrage waren in 6 Betrieben leitende Angestellte Mitglied einer Pensionskasse; dabei war festzustellen, daß die Kassen in keinem Fall etwa auf leitende Angestellte beschränkt waren, was rechtlich möglich wäre<sup>32)</sup>, sondern unterschiedlich entweder für weitere Arbeitnehmergruppen des jeweiligen Betriebes, in den meisten Fällen sogar für die Gesamtbelegschaft offen waren. In jedem Fall war eine Beschränkung der versicherten Gehaltsteile vorgesehen.

---

29) Heissmann, aaO, S. 7/8.

30) Heissmann, aaO, S. 7.

31) Gottschalk-Werner, aaO, S. 73; allerdings ist zu beachten, daß das Gesamtvermögen der von der Statistik des Bundesaufsichtsamtes erfaßten Pensionskassen sich 1975 auf über 17,1 Milliarden belief und damit nicht ganz ein Viertel der insgesamt für Zwecke betrieblicher Altersversorgung bereitgestellten Mittel entsprach, siehe auch Versicherungswirtschaft 1975, S. 74.

32) Siehe auch Heubeck, aaO, S. 256.

3. An nächster Stelle sind die Unterstützungskassen zu nennen, die ähnlich wie Pensionskassen rechtlich selbständige betriebliche Sozialeinrichtungen darstellen, die entweder von einem Unternehmen allein (Einzelkasse) oder mehreren Unternehmen zusammen getragen werden (Gruppenkasse)<sup>33)</sup>; der wesentliche Unterschied zu den Pensionskassen besteht darin, daß nach der Satzung der Unterstützungskassen bzw. dem Gesellschaftervertrag<sup>34)</sup> den zugehörigen Arbeitnehmern laufende oder auch einmalige Leistungen ausdrücklich ohne Rechtsanspruch ausgewiesen werden dürfen und die Kasse nicht der Versicherungsaufsicht unterliegt; wichtig insofern ist, daß die Kasse keinen Anspruch gegen das oder die Trägerunternehmen auf Zuwendung hat, um eine genügende Rücklage zur Erfüllung der satzungsgemäßen Ziele zu erreichen.

Da die Unterstützungskassen wegen der oben aufgeführten Gründe den Unternehmen die Möglichkeit lassen, die Zuwendungen zum Kassenvermögen ihrer jeweiligen wirtschaftlichen Leistungskraft und -bereitschaft anzupassen und darüber hinaus ein Teil des Kassenvermögens unter bestimmten Voraussetzungen dem Unternehmen als verzinsliches Darlehen wieder zur Verfügung gestellt werden kann<sup>35)</sup>, hat sich diese Form der betrieblichen Altersversorgung seit

---

33) Gottschalk-Werner, aaO, S. 74/75; bezüglich der weiteren Einzelheiten wie Gründung, mögliche Rechtsformen, Organe, Leistungsplan usw., vgl. Schwarzbauer in Handbuch, S. 481 ff.

34) Die Unterstützungskassen haben in aller Regel die Rechtsform eines eingetragenen Vereins, mitunter auch die der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gmbH), selten nur die der Stiftung wegen der damit verbundenen Staatsaufsicht; vgl. Schwarzbauer, aaO, S. 481-491; Gottschalk-Werner, aaO, S. 74/75.

35) Diese Möglichkeit muß in der Satzung ausdrücklich vorgesehen sein, siehe auch Gottschalk-Werner, aaO, S. 75.

ihrer Entstehung in den dreißiger Jahren<sup>36)</sup> wachsender Beliebtheit, insbesondere bei Mittel- und Kleinbetrieben, erfreut, so daß die Zahl von über 8.000 bestehenden Unterstützungskassen zum heutigen Zeitpunkt erklärlich wird<sup>37)</sup>.

Nach der durchgeführten Umfrage waren in 4 Betrieben auch leitende Angestellte Mitglieder der Unterstützungskasse; drei dieser Unternehmen hatten aber ihren leitenden Angestellten gleichzeitig eine weitere, nur für diesen Personenkreis geltende Zusatzversorgung gewährt; schon daraus ergibt sich, daß die Unterstützungskasse nicht die für leitende Angestellte typische Versorgungsform im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist, vielmehr ihre diesbezügliche Bedeutung für leitende Angestellte überwiegend darin zu sehen ist, im Rahmen einer betrieblichen Gesamtversorgung für diesen Personenkreis die Basisversorgung abzugeben.

---

36) Durch eine 1934 erfolgte steuerliche Neuregelung fiel die bis dahin geltende steuerliche Privilegierung der sogenannten Pensionsfonds fort, und viele Unternehmer standen vor der Frage, entweder die Mittel der Pensionsfonds wieder an sich zu ziehen, was mit nachträglicher Versteuerung verknüpft gewesen wäre, oder eine betriebliche Pensionskasse zu gründen, wozu die Unternehmer teils nicht in der Lage, teils aus den vorerwähnten Gründen (Rechtsanspruch etc.) nicht willens waren. Das Ergebnis langjähriger Verhandlungen zwischen Industrie und Finanzministerium rief den neuen Typ der betrieblichen Unterstützungskasse ins Leben, in den bis 1940 die meisten Pensionsfonds überführt wurden, siehe Weiss, AB, BetrAV, B II.

37) Siehe auch Gottschalk-Werner, aaO, S. 85; die Rückstellungen für die Unterstützungskassen beliefen sich bis zum Jahre 1975 auf rund 10,75 Milliarden DM, siehe Versicherungswirtschaft 1975, S. 74; durch die Neuregelung der Unterstützungskassen im Betriebsrentengesetz vom 19.12.1974 vor allen Dingen in steuerlicher Hinsicht (partielle Steuerpflicht bei Überdotierung) und Herabsetzung des zulässigen Kassenvermögens werden die Unterstützungskassen wieder etwas an Attraktivität für die Unternehmen verlieren.

4. Unter der Direktversicherung versteht man eine vor allen Dingen in kleineren Betrieben häufig vorkommende Form der betrieblichen Altersversorgung, bei der der Arbeitgeber einen auf das Leben des Arbeitnehmers bezogenen Versicherungsvertrag mit einem Versicherungsunternehmen abschließt, aus dem der Arbeitnehmer oder dessen Angehörige bezugsberechtigt sind<sup>38)</sup>; begrifflich unterscheiden muß man die Direktversicherung im obigen Sinne von der privaten Lebensversicherung und der sogenannten Rückdeckungsversicherung; die Direktversicherung unterscheidet sich von der privaten Lebensversicherung dadurch, daß bei der letzteren der Arbeitnehmer - quasi im Rahmen der Eigenvorsorge - selber Versicherungsnehmer ist und daher versicherungsrechtlich keine Beziehungen zum Unternehmen geknüpft werden; die Rückdeckungsversicherung hingegen hat wie die Direktversicherung betrieblichen Charakter, ist allerdings keine selbständige Form der betrieblichen Altersversorgung, sondern ein - häufig bei Pensionszusagen - verwandtes Finanzierungsmittel für eine betriebliche Versorgungsverpflichtung<sup>39)</sup>.

Bei dem notwendigerweise abzuschließenden Versicherungsvertrag zwischen dem Unternehmen und der Versicherungsgesellschaft kommen - je nach Bedarf - sowohl Einzel- wie auch Gruppenversicherungen in Betracht<sup>40)</sup>.

Nach dem Ergebnis der Umfrage ist zu erkennen, daß die Direktversicherung für leitende Angestellte erheblich an Bedeutung gewonnen hat. So hatten 13 Unternehmen für

---

38) Siehe hierzu stellvertretend Gehrhardt in Handbuch, S. 570, 571.

39) Gehrhardt in Handbuch, S. 575.

40) Dabei können entsprechend dem jeweiligen Tarifmaterial der einzelnen Versicherungsgesellschaft die unterschiedlichsten Verträge abgeschlossen werden; am häufigsten dürfte allerdings die sogenannte gemischte Kapitalversicherung gewählt werden, die gleichermaßen hohen Hinterbliebenen - wie Erlebensfallschutz (echte Altersversorgung) bietet.

ihre leitenden Angestellten eine Direktversicherung abgeschlossen, davon in 8 Fällen als Ergänzung zu einer in anderer oder auch gleicher Form bestehenden betrieblichen Grundversorgung.

5. Als letzte der allgemein anerkannten Grundformen betrieblicher Altersversorgung sei noch auf die freiwillige Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hingewiesen. Ähnlich wie bei der Direktversicherung ist nicht der Arbeitgeber, sondern ein völlig betriebsfremder Dritter, nämlich der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Versorgungsträger.

Beide Formen dieser betrieblichen Altersversorgung kommen in der betrieblichen Praxis relativ selten zur Anwendung<sup>41)</sup>, was mehrere Gründe haben mag: Einmal kommen für diese Form der Altersversorgung nur die Arbeitnehmer in Betracht, die bestimmte sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen erbringen<sup>42)</sup>; andererseits ist die erzielbare Versorgungs-

---

41) Die bis zum Jahre 1975 aufgewandten Mittel für die freiwillige Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung war mit 830 Mio. DM am geringsten im Vergleich zu allen anderen betrieblichen Versorgungsmaßnahmen; vgl. auch hierzu Versicherungswirtschaft 1975, S. 74.

42) Voraussetzungen der freiwilligen Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung sind: Die Höherversicherung ist eine Form der freiwilligen Versicherung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung, bei der Beitragshöhe und Leistung nach privatversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten errechnet werden; für den gleichen Beitrag wird mit steigendem Lebensalter ein geringerer Rentenbetrag gewährt, was insbesondere für ältere Arbeitnehmer diese Form der Zusatzversorgung uninteressant werden läßt; darüber hinaus nehmen die Leistungen aus der Höherversicherung auch nicht an der Rentenanpassung teil. Die Höherversicherung setzt eine Grundversicherung voraus (Pflichtversicherung oder freiwillige Versicherung); geregelt in den §§ 11, 38, 130, 131 des Angestelltenversicherungsgesetzes.

Die Weiterversicherung setzt voraus, daß der betreffende Arbeitnehmer nicht versicherungspflichtig oder aber von der Versicherungspflicht befreit ist und innerhalb eines Zeitraumes von 10 aufeinanderfolgenden Jahren mindestens 60 Pflichtbeiträge entrichtet hat.

leistung, gemessen an den Aufwendungen sowie im Vergleich mit sonstigen Versorgungsmöglichkeiten relativ gering; gewichtig für die Unternehmen ist sicherlich auch die Tatsache, daß diese Form der betrieblichen Altersversorgung ihnen keinen Finanzierungsspielraum läßt und somit im Vergleich zu anderen Versorgungsformen betriebswirtschaftlich weniger interessant ist.

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang weiterhin, daß kein der im Rahmen der durchgeführten Untersuchung angeschriebenes Unternehmen angegeben hat, die freiwillige Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung als Form der betrieblichen Altersversorgung für die leitenden Angestellten zu nutzen<sup>43)</sup>.

6. Neben den oben dargestellten Punkten hat die durchgeführte Untersuchung noch weitere interessante Ergebnisse ermittelt, vor allen Dingen was den Unterschied leitende Angestellte zu anderen Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer jeweiligen Versorgungssituation betrifft.

Die für diesen Fragenkreis verwertbaren 80 Rückantworten der angeschriebenen Firmen ergaben zunächst, daß in 67 Fällen allen Arbeitnehmern eine Zusage - wenn auch mitunter nach Arbeitnehmergruppen differenziert - gegeben worden war; lediglich in zwei Firmen besaßen allein die leitenden Angestellten eine betriebliche Versorgung, während umgekehrt lediglich in einem Unternehmen nur die Arbeitnehmer aus dem Tarifbereich Zusatzversorgt waren.

---

43) Was sicherlich nicht von vornherein ausschließt, daß einzelne Unternehmen den einen oder anderen leitenden Angestellten gleichwohl - möglicherweise auf Grund besonderer Einzelumstände - mittels dieser Form Zusatzversorgt haben.

Wenn diese Zahlen auch in dieser Form nicht generalisiert werden können, so lassen sie doch eine allgemeine Tendenz erkennen, wonach in der weitaus überwiegenden Zahl der Firmen bei der Erteilung von betrieblichen Versorgungszusagen in hohem Maße die Gesamtbelegschaft und nicht etwa nur bestimmte Arbeitnehmergruppen berücksichtigt.

Damit ist selbstverständlich noch nichts darüber ausgesagt, ob und gegebenenfalls inwieweit diese Zusagen hinsichtlich ihres Inhalts und ihrer Finanzierungsform nach leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden sind; nach der Umfrage hat sich ergeben, daß bei leitenden Angestellten verstärkt die Pensionszusage (60 Fälle) und die Direktversicherung (13 Fälle) gewählt worden sind, während die übrigen Finanzierungsformen (6 Pensionskassen, 4 Unterstützungskassen sowie 3 sonstige Fälle) wesentlich seltener anzutreffen waren; in denselben Firmen waren aber die anderen Arbeitnehmer in nur 43 Fällen Begünstigte einer Pensionszusage, allerdings in 14 Fällen Mitglied einer Unterstützungskasse; danach kamen die Direktversicherung (9 x), die Pensionskasse (5 x) und sonstige Finanzierungsformen (1 x).

Von Bedeutung ist aber in diesem Zusammenhang, daß bei der obigen Analyse auch die Fälle stets entsprechend mehrfach mitgezählt wurden, in denen beispielsweise mittels einer vom Betrieb vorgenommenen Versorgungskombination der einzelne Arbeitnehmer verschieden finanzierte Versorgungsberechtigungen besaß; dabei stellte sich heraus, daß leitende Angestellte "lediglich" in 52 Unternehmen Begünstigte einer, in 16 Begünstigte zweier und schließlich in einem Unternehmen sogar Begünstigte dreier unterschiedlich finanzierter Zusagen waren.

Am häufigsten war dabei die Kombination von Pensionszusage in Verbindung mit einer Direktversicherung (7 Fälle) und danach die Kombination von Pensionskasse (Grundversorgung) und Pensionszusage (5 Fälle) anzutreffen. Bei den anderen Arbeitnehmern der oben aufgeführten Unternehmen waren nur in 4 Fällen entsprechende Kombinationen anzutreffen.

Der Inhalt der vorliegenden Versorgungswerke der oben aufgeführten Unternehmen läßt den Schluß zu, daß diese Kombinationen oder Mehrfachzusagen in aller Regel in der Absicht erteilt worden waren, sich entweder auf diese Art und Weise einer konkreten Versorgungssituation besser anpassen zu können oder aber offensichtlich Nachteile eines Versorgungssystems durch Kombination mit einem anderen auszugleichen oder doch zumindest abzumildern.

Häufig scheint auch der Grund solcher Mehrfachzusagen bzw. Kombinationen von Zusagen an leitende Angestellte darin zu liegen, die für alle Arbeitnehmer geltenden und von der Leistungshöhe her begrenzten Versorgungswerke durch eine weitere Zusage an den Kreis der leitenden Angestellten leistungsmäßig und optisch geschickt den entsprechenden Anforderungen dieses Personenkreises anzupassen. Bestärkt wird diese Überlegung durch die Feststellung, daß in den Fällen, in denen der Leistungsplan eines für alle Arbeitnehmer geltenden Versorgungswerkes die leitenden Angestellten ausdrücklich, z.B. mittels eines günstigeren Bemessungsfaktors<sup>44)</sup>, besser stellte, nur noch in 3 Fällen eine Zweitzusage an leitende Angestellte gegeben worden war.

---

44) Etwa in der Form, daß der jährliche Steigerungssatz für einzelne Gehaltsanteile unterschiedlich bewertet wurde; so wurden z.B. häufig die über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegenden Gehaltsanteile mit einem mehrfachen dessen bewertet wie die Gehaltsanteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Mitunter sind allerdings die Gründe für eine Doppelmitgliedschaft leitender Angestellter auch allein in einer gewissen Entwicklung im Betrieb zu sehen, derzufolge z.B. eine früher lediglich an leitende Angestellte gegebene Zusage im Rahmen einer Gesamtneuregelung für alle Arbeitnehmer nicht wieder rückgängig gemacht werden soll.

Immerhin läßt sich als wesentliches Kriterium der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte festhalten, daß dieser Personenkreis zu einem weit höheren Prozentsatz Inhaber mehrerer Zusagen des Arbeitgebers ist als die übrigen Arbeitnehmer<sup>45)</sup>.

7. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der einzelnen Zusagen an leitende Angestellte und andere Arbeitnehmer ist zunächst die Aussage von 29 Firmen festzuhalten, für alle Betriebsangehörigen einschließlich der leitenden Angestellten gleiche Zusagen sowohl dem Grunde wie der Höhe nach erteilt zu haben; bezüglich der Höhe der erreichbaren Altersrente und der davon abhängigen übrigen

---

45) Insgesamt in diesem Zusammenhang interessant sind die von Riedlbauer veröffentlichten Zahlen, wonach sich ergibt, daß der Personenkreis der leitenden Angestellten mehr von der betrieblichen Altersversorgung erfaßt wird als die übrigen Arbeitnehmer;  
"Nach der Kienbaum-Gehaltsstrukturuntersuchung über leitende Angestellte und Geschäftsführer haben 78,4 % der Geschäftsführer, 75,6 % der Führungskräfte der ersten Ebene und 68,7 % der Führungskräfte der zweiten Ebene eine zusätzliche Altersversorgung zugesagt bekommen. Nach dem VDI-Report 1971 haben von den über 50jährigen angestellten Ingenieuren die graduierten zu 70 %, die diplomierten und promovierten zu 95 % eine Betriebliche Altersversorgung. Das Emnid-Institut stellte in einer Repräsentativ-Untersuchung 1970 fest, daß mehr als 85 % der befragten Führungskräfte, die überhaupt eine Antwort geben konnten, eine Betriebliche Altersversorgung haben".  
Vgl. auch Riedlbauer in die Betriebliche Altersversorgung, ihre Eingliederung in ein Gesamtversorgungssystem in der BRD 1975, S. 34.

Leistungen bedeutet das allerdings bei gehaltsabhängigen Zusagen, daß der leitende Angestellte in Folge seiner hohen anrechnungsfähigen Bezüge entsprechend mehr an betrieblichen Versorgungsleistungen erhält.

Die restlichen 39 Firmen gestalten die Zusagen an die leitenden Mitarbeiter inhaltlich unterschiedlich zu denjenigen, die die anderen Mitarbeiter erhalten; dabei waren in der überwiegenden Zahl die versprochenen Leistungen an die leitenden Angestellten höher (36 Fälle) und/oder die Wartezeiten zum Teil erheblich verkürzt (7 Fälle).

Im Vergleich der leitenden Angestellten untereinander fällt die Neigung einiger Unternehmen auf (8 Unternehmen), einen Teil der leitenden Mitarbeiter - und hier fast ausnahmslos die Angehörigen der Geschäftsleitung - hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung günstiger als die übrigen leitenden Angestellten zu behandeln; leider hat sich keines der acht Unternehmen zu Art und Ausmaß der Besserstellung geäußert, so daß diesbezüglich keine Aussagen gemacht werden können. Weiterhin gaben 4 dieser Firmen an, darüber hinaus einzelnen leitenden Angestellten aus gegebenem Anlaß entsprechend ihrer Bedeutung ("Wichtige Engagements") versorgungsmäßig entgegenzukommen, ohne daß solche günstigen Einzelfallregelungen einen direkten Einfluß auf die Versorgung anderer im Unternehmen beschäftigter leitender Angestellter haben würde.

Hinsichtlich des Einflusses, den leitende Angestellte bei der Ausgestaltung ihrer Altersversorgung dem Arbeitgeber gegenüber geltend machen konnten, ist die Aussage der Arbeitgeber für die leitenden Angestellten alles andere als schmeichelhaft: während 40 Rückantworten diese ausdrücklich gestellte Frage übergingen, haben nur 4 Arbeitgeber ihren leitenden Angestellten einen "gewissen"

Einfluß bei der Beratung der sie betreffenden betrieblichen Altersversorgung eingeräumt; in 23 Fällen wurde ein entsprechender Einfluß bzw. eine entsprechende Einflußnahmemöglichkeit ausdrücklich verneint.

Faßt man das Ergebnis der Untersuchung insoweit zusammen, so läßt sich folgendes festhalten:

- aa) In der weitaus überwiegenden Zahl wird leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern der gleichen Unternehmen gleichermaßen eine betriebliche Zusatzversorgung gewährt; dabei wird in mehr als der Hälfte aller Fälle den leitenden Angestellten eine materiell bessere Versorgung (höhere Rentenansprüche bei mitunter günstigeren Konditionen) versprochen als den übrigen Arbeitnehmern bei möglicherweise ansonsten gleichen Leistungsvoraussetzungen.
- bb) Die Tendenz zur möglichst individuellen Gestaltung der Zusagen an leitende Angestellte zeigt sich einmal darin, daß bei diesem Personenkreis besonders häufig gegenüber den anderen Arbeitnehmern die - noch freie Vereinbarungen begünstigenden - Finanzierungsformen der Pensionszusage und Direktversicherung vorkommen sowie weiterhin in der im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern forcierten Kombination von verschiedenen Grundversorgungsformen.
- cc) Unterschiede innerhalb der Versorgungszusagen an leitende Angestellte werden in einigen Unternehmen offensichtlich nur dann gemacht, wenn es sich um leitende Angestellte aus dem engeren Geschäftsleitungskreise bzw. um für das Unternehmen besonders wichtige leitende Angestellte handelt.

- dd) Die Möglichkeiten der leitenden Angestellten, ihre Interessen und Vorstellungen bei der Konzeption der für sie geltenden betrieblichen Altersversorgung dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen, sind nach der in der Umfrage zum Ausdruck kommenden Bereitschaft der Arbeitgeber als ausgesprochen gering anzusehen.

V. Die inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgungszusagen an leitende Angestellte und die sie bestimmenden Faktoren

---

Ob mit dieser Gestaltung betrieblicher Versorgungszusagen an leitende Angestellte der diesbezüglich besonderen Interessenlage dieses Personenkreises Rechnung getragen wird, bleibt zweifelhaft; denn wie auch bei den übrigen Arbeitnehmern haben die bei allen Versorgungsformen ähnlichen Grundprobleme ihre Wurzel nicht etwa in der Vielgestaltigkeit der Finanzierungsformen, sondern hauptsächlich in der Tatsache begründet, daß als Träger dieser Versorgung der Arbeitgeber oder eine andere - von der Interessenlage aber weitgehend mit ihm identische - Organisation auftritt und sowohl die Versorgungszusage generell wie auch die einzelnen in ihr aufgeführten Konditionen in erster Linie die mit dieser Zusage bezweckten personalpolitischen bzw. betrieblichen Belange der Arbeitgeber berücksichtigen sollen; daß diese in aller Regel bei den leitenden Angestellten - wie auch bei den übrigen Arbeitnehmern - nicht immer mit den Vorstellungen dieses Personenkreises von einer optimalen betrieblichen Altersversorgung übereinstimmen, wird klar, wenn man sich die unterschiedlichen Interessenlagen beider Parteien - Arbeitgeber und leitende Angestellte - vor Augen führt.

1. Wie bereits vorher ausgeführt<sup>46)</sup>, verfolgen die Arbeitgeber mit der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vorwiegend betriebliche und personalpolitische Ziele; dementsprechend soll die Versorgung Belohnung wie aber auch Ansporn für den Arbeitnehmer sein, seine Arbeitskraft weiterhin in vollem Umfange für das Unternehmen einzusetzen.

---

<sup>46)</sup> Siehe auch S. 43, 44, 47.

Was in dieser Allgemeinheit schlechthin bezüglich der gesamten Arbeitnehmerschaft gilt, hat in besonderem Maße Bedeutung für die leitenden Angestellten; wie bei keinem anderen Arbeitnehmer ist seine Leistungskraft und -bereitschaft - von herausragender Bedeutung für das Unternehmen - individuell zu betrachten und scheinbar leicht am Erfolg des Unternehmens bzw. der einzelnen Abteilung abzulesen; der Leistungsmotivation des leitenden Angestellten muß daher das verstärkte Augenmerk des Arbeitgebers gelten.

Da er aber nicht gezwungen werden kann, entsprechende Versorgungszusagen im Einzelfall zu gewähren, wird er entsprechend der Bedeutung des einzelnen leitenden Angestellten für sein Unternehmen sowohl in der grundsätzlichen Frage der Erteilung der Zusage wie bei deren Ausgestaltung variabel bleiben und vor allen Dingen jegliche Präjudizierung vermeiden wollen.

Trotz der Einsicht in die sozialpolitische Notwendigkeit einer Zusatzversorgung, insbesondere für seine leitenden Mitarbeiter, wird er überwiegend kaufmännische Gesichtspunkte walten lassen; dazu gehört - neben dem geradezu selbstverständlichen Ausnutzen aller möglichen Steuervorteile - das Bemühen, die auf ihn entfallenden Kosten möglichst gering und - als langfristige Verpflichtung - überschaubar zu halten. Das bedeutet im einzelnen zunächst ein Ausrichten der Aufwendungen - und der davon abhängigen Versorgungsleistungen - für die Einzelzusage nach der jetzigen und für die weitere Zukunft geplanten bzw. planbaren Ertragslage des Unternehmens und nicht etwa vorrangig nach dem jeweiligen Versorgungsbedarf des leitenden Angestellten; weiterhin das Eingrenzen der Kosten durch z.B. Beteiligung der begünstigten leitenden Angestellten am Aufkommen oder auch Reduzierung "teurer" vorzeitiger Versorgungsleistungen (Tod und Invalidität) durch Nichtberücksichtigung dieser Risiken in der Zusage oder Festsetzen langer, leistungsfreier Wartezeiten; weiterhin das Bestimmen

von Leistungshöchstgrenzen unter Anrechnung sonstiger  
- nicht oder nicht in vollem Umfang vom Betrieb gewährter -  
Versorgungsleistungen; schließlich das Vermeiden von jeg-  
lichen unkalkulierbaren Aufwandserhöhungen, etwa durch An-  
passung der Versorgungsleistungen an die allgemeine  
Kostenentwicklung; insgesamt das Bemühen, mittels Vorbe-  
halts- und Widerrufsklauseln die Kosten für die Alters-  
versorgung insgesamt flexibel zu halten und sich  
- schlimmstenfalls - durch Widerruf der Zusage in be-  
stimmten betrieblichen bzw. liquiditätsmäßigen Engpässen  
von ihnen völlig befreien zu können.

Dazu gehört auch das "Zementieren" der mit der Zusage be-  
absichtigten personalpolitischen Ziele durch Vermeiden  
allzu früher unverfallbarer Anwartschaften (Betriebs-  
wechsel) und Koppelung der Versorgungsleistungen an weit-  
gehende betriebliche Treue- und Wettbewerbspflichten.  
Endlich die Nutznießung der Versorgungseinrichtung als  
betriebliches Finanzierungsinstrument bis zur Grenze ihrer  
sozialpolitischen Zielsetzung<sup>47)</sup>.

2. Diesem verständlichen<sup>48)</sup> Interesse der Arbeitgeber stehen  
die Erwartungen der leitenden Angestellten, die sie an  
eine betriebliche Zusatzversorgung knüpfen, gegenüber;  
diese sind zunächst dadurch gekennzeichnet, daß der leiten-  
den Angestellte in der für ihn eminent wichtigen Frage  
einer unbedingt notwendigen Zusatzversorgung nicht von  
der Gunst oder - wenn man so will - Willkür eines Ar-  
beitgebers abhängig sein will, zumal die Kriterien, die

---

47) Das kann beispielsweise bei Direktversicherungen dazu  
führen, daß die einzelne Versicherungsanwartschaft  
(= Rückkaufswert der einzelnen Versicherung) voll beliehen  
ist und im Versorgungsfall von der Versicherungsgesellschaft  
nur in Höhe der Differenz ausgezahlt wird.

48) Dabei muß immer berücksichtigt werden, daß es sich hierbei  
um freiwillige Leistungen der Arbeitgeber handelt und eine  
Zusage, die alle denkbaren Vorbehalte enthält, noch immer  
ein Mehr an sozialer Leistung darstellt als der völlige  
Verzicht auf betriebliche Altersversorgungsmaßnahmen.

für ihn eine positive Entscheidung bedingen können, wie Leistungskraft und -bereitschaft, Fachwissen, Anpassungsfähigkeit etc. nur scheinbar objektiv bzw. objektivierbar sind.

Gleiches gilt für die Ausgestaltung der Versorgungszusage; darüber hinaus geht ihr Interesse dahin, "eine vom Betrieb allein finanzierte, mit uneingeschränktem Rechtsanspruch garantierte, jedoch vom Schicksal des Betriebes und insbesondere seiner Existenz unabhängige, beim vorzeitigen Ausscheiden uneingeschränkt mitnehmbare, voll dynamische Versorgung etwa bis zur Höhe der Staatsbeamtenpension für den Fall der Dienstunfähigkeit, des Alters und in angemessener Höhe für die überlebende Ehefrau und die Kinder zu erhalten, wobei Finanzierung wie bare Leistungen zu einem Minimum an steuerlicher Belastung für den Pensionsberechtigten führen sollen"<sup>49)</sup>.

Die aufgezeigten Interessengegensätze konnten - mangels entsprechender gesetzlicher Regelungen - lediglich durch die Vertragspraxis im Sinne der einen oder anderen Partei gelöst werden, wobei die Lösungen - wie bereits angedeutet - bei allen Formen der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte dem Grunde nach in ähnlicher Weise getroffen worden und daher bei dem Versuch einer Analyse der Typologie der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte als die problembehafteten Charakteristika dieser Altersversorgung zu bezeichnen sind, die sie prägen.

3. Sicherlich gibt es neben den oben aufgeführten - sich aus dem grundsätzlichen Interessengegensatz ergebenden - Problemen noch eine im Ergebnis wohl nicht mehr zu überschauende Zahl von konkreten Einzelproblemen in den betrieb-

---

<sup>49)</sup> Siehe Heubeck, aaO, S. 168.

lichen Altersversorgungszusagen für leitende Angestellte, die ihre Wurzel in einer mehr oder minder fragwürdigen Einzelpassage der Versorgungszusage haben; es wurde ja bereits in anderem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß gerade für den Kreis der leitenden Angestellten die Form der individuellen Altersversorgungszusage mit ihrem nahezu unbegrenzten Vereinbarungsspielraum am häufigsten vorkommt und dabei selbstverständlich die unterschiedlichsten Einzelprobleme auftauchen. Da sie in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung aber immer nur fallbezogen und daher nicht allgemein kennzeichnend sind, können sie in ihrer konkreten Problemstellung nicht näher berücksichtigt werden. Gleichwohl soll abschließend dazu zweierlei festgehalten werden:

Ohne weitere Untersuchung in dieser Hinsicht kann festgestellt werden, daß ein weiteres Merkmal der betrieblichen Altersversorgung leitender Angestellter eben ihre Vielgestaltigkeit bezüglich der inhaltlichen Ausformung, vor allen Dingen hinsichtlich bestimmter Einzelpassagen, ist<sup>50)</sup>.

In rechtlicher Hinsicht treten in diesem Zusammenhang häufig Auslegungsprobleme bei in sich widersprüchlichen oder unklaren Formulierungen des Vertragstextes sowie oftmals die Frage auf, ob und unter welchen Voraussetzungen bestimmte Vertragspassagen mit den vor allen Dingen in den Bestimmungen der §§ 134, 138, 242 BGB festgelegten allgemeinen Grundsätzen zu vereinbaren sind.

Aber nicht nur in diesem Zusammenhang, sondern auch bei den oben aufgeführten typischen Grundproblemen der betrieblichen Altersversorgung treten diese Grundsätze mitunter

---

50) Vor allen Dingen bei kleineren und mittleren Firmen, während bei großen Unternehmungen die Versorgung auch für den Kreis der leitenden Angestellten häufig im Wege einer einheitlichen Ruhegeldordnung bzw. Ruhegeldzusage geregelt ist; allerdings gibt es auch bei diesen Firmen für bestimmte leitende Angestellte häufig Ausnahmen.

nachhaltig in Erscheinung, nämlich beispielsweise dann, wenn die Vertragspraxis der betrieblichen Altersversorgungszusagen in der einen oder anderen Frage zu einer Lösung gekommen ist, die dann später von der Rechtsprechung unter Umständen in einem nicht unerheblichen Maße durch Anwendung dieser Grundsätze sowie einiger anderer relevanter Rechtsinstitute korrigiert wird<sup>51)</sup>.

Die charakteristischen Grundprobleme der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte werden daher nicht allein durch das Ergebnis der sich fortentwickelnden Vertragspraxis, sondern auch in einem nicht unerheblichen Umfang durch die Rechtsprechung der Gerichte mitgeprägt,, wobei allerdings festgehalten werden muß, daß später festgelegte Versorgungszusagen in aller Regel die Ergebnisse der Rechtsprechung von vornherein berücksichtigen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, daß selbstverständlich das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in gewissen Teilbereichen einen nachhaltigen Einfluß auf die betrieblichen Versorgungszusagen ausüben und zu verschiedentlichen Korrekturen einzelner Passagen dieser Versorgungszusagen führen wird<sup>52)</sup>.

---

51) Siehe hierzu insbesondere die Rechtsprechung des BAG zum Problemkreis Unverfallbarkeit, Dynamisierung und Auszehrung; auf die Einzelheiten der Rechtsprechung wird noch im jeweiligen Sachzusammenhang einzugehen sein.

52) Obwohl das nicht unbedingt notwendig ist; eine gegen die zwingenden Bestimmungen dieses Gesetzes verstoßende Passage (z.B. Unverfallbarkeitsregelung) wäre nichtig und würde durch diese Regelung des Gesetzes ersetzt.

## VI. Vergleiche mit dem Ausland

Vergleicht man nun zunächst die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für die leitenden Angestellten in der BRD mit der Funktion, die sie bei leitenden Angestellten anderer Industrienationen ausübt, so ist eine grundsätzliche Gemeinsamkeit festzustellen:

Unabhängig von der Unterschiedlichkeit der jeweiligen Versorgungssysteme hat die betriebliche Altersversorgung auch außerhalb der Grenzen der BRD stets die Aufgabe, zusammen mit der staatlichen Versicherung eine angemessene Altersversorgung zu gewährleisten; ausnahmslos liegt die Bedeutung der Leistungen aus einer betrieblichen Versorgung darin, die für leitende Angestellte nicht ausreichenden staatlichen Versorgungsleistungen aufzustocken<sup>53)</sup>. Der Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung richtet sich jeweils nach der Leistungsstärke der staatlichen Versorgung; dort, wo wie beispielsweise in USA die Finanzierung eines angemessenen Lebensstandards aus der staatlichen Altersversorgung nicht möglich ist, hat die betriebliche Altersversorgung - und zwar nicht nur für die leitenden Angestellten - erhebliche Bedeutung erlangt<sup>54)</sup>;

---

53) Eine Besonderheit gilt allerdings für die leitenden Angestellten Italiens, deren Versorgung durch das zweiteilige staatliche Versorgungssystem (Grundversorgung durch die sog. soziale Einheitsrente, Zusatzversorgung durch die staatliche Beitragsrente) gewährleistet ist, so daß nur noch vereinzelte betriebliche Versorgungseinrichtungen aus der Vergangenheit bestehen.

54) Die staatliche Altersversorgung in den USA, eingeführt durch das Gesetz zum Schutze der sozialen Sicherheit - Social Security Act - aus dem Jahre 1935 schließt heute ungefähr 90 % aller Erwerbstätigen ein; sie wurde im Jahre 1956 durch Angliederung einer Hinterbliebenenversicherung und Invalidenversicherung - Old-Age, Survivors, and Disability Insurance, OASI - ausgebaut; die Rentenformel begünstigt in einem noch stärkeren Maße als in der BRD die Angehörigen der unteren Einkommensschichten; bei einem unterstellten Lohn- und Gehaltsanstieg von jährlich 3 % ergibt sich nach den im Jahre 1969 geltenden Werten bei einem monatlichen Einkommen von Dollar 1.000 eine Rente von ungefähr 13 % der letzten Bezüge; bei einem Einkommen von Dollar 650 monatlich beträgt dieser Wert 20 - 27 %.

ähnlich der Entwicklung in der BRD haben sich auch in den USA - gefördert durch weitgehende steuerliche Begünstigungen für betriebliche Versorgungseinrichtungen - unterschiedliche Formen herausgebildet, die sich im wesentlichen auf von den Firmen ausgehende Pensionspläne und Gewinnbeteiligungspläne mit je nach Leistungsarten unterschiedlichen Leistungsplänen und Rentenformeln<sup>55)</sup> stützen.

Ähnliches gilt auch beispielsweise für die betriebliche Altersversorgung in den meisten EG-Staaten: mit Ausnahme der in Italien geltenden Regelung<sup>56)</sup> bietet die Staatliche Rentenversorgung keine ausreichende Absicherung und hat somit schon zum Teil recht früh zur Bildung zusätzlicher, vom Betrieb ausgehender Versicherungen geführt. Dabei ist festzustellen, daß bezüglich der verschiedenen Formen der betrieblichen Altersversorgung die in der BRD nach allen relevanten Gesichtspunkten noch weitab an erster Stelle stehende innerbetriebliche Ruhegeldzusage (Pensionszusage) sich - auch was die leitenden Angestellten betrifft - bei den verschiedenen EG-Staaten längst nicht solcher Beliebtheit erfreut: In Großbritannien wird die betriebliche Altersversorgung überwiegend von selbständigen Versorgungseinrichtungen getragen, die entweder von den Firmen selbst verwaltet (pension fund) oder bei Versicherungsträgern (insured fund) angelegt werden; lediglich die noch vereinzelt

---

55) Interessant ist hinsichtlich der Führungskräfte das sogenannte Diskriminierungsverbot, das besagt, daß Vorstandsmitglieder, Anteilseigner, leitende und hochverdienende Angestellte durch die Ausgestaltung der Pläne anderen Gruppen gegenüber nicht bevorzugt werden dürfen; siehe Sieber, aaO, S. 29; Dorow, aaO, S. 151.

56) Die Besonderheit der italienischen staatlichen Altersversorgung liegt darin, daß über ein zweiteiliges staatliches Versorgungssystem, das darüber hinaus noch Sondersysteme für Verkaufsmanager (dirigenti) und Produktionsmanager enthält, eine angemessene und auch für leitende Angestellte gute Versorgung gewährleistet wird, so daß zusätzliche betriebliche Altersversorgungseinrichtungen nur vereinzelt und in bestimmten Branchen (Öffentlicher Dienst, Banken und Versicherungswirtschaft) anzutreffen sind. Dabei teilen sie sich in Pensionskassen, Unterstützungsvereine auf Gegenseitigkeit und Direktversicherungen bei Versicherungsgesellschaften auf; siehe hierzu Dorow, aaO, S. 73, 74; unveröffentlichtes Protokoll der CIC vom 3. September 1971.

vorkommenden Versorgungsleistungen einiger Betriebe aus dem laufenden Ertrag (unfunded schemes) gleichen in etwa der Pensionszusage<sup>57)</sup>.

Während die Entwicklung in Großbritannien weitgehend die Folge steuerrechtlicher Bestimmungen ist, denenzufolge für Versorgungszwecke angesammelte Mittel immer ausgesondert werden müssen<sup>58)</sup>, haben sich in Frankreich sogenannte Versorgungssysteme für die unterschiedlichsten Berufszweige, Gruppen von Arbeitnehmern oder auch einzelnen Betrieben gebildet; das gilt auch für das der leitenden Angestellten, das durch einen Tarifvertrag vom 14. März 1947 für alle leitenden Angestellten für obligatorisch erklärt worden ist<sup>59)</sup>. Bei den Systemen größeren Ausmaßes wird die Verwaltung durch paritätisch besetzte Träger auf der sogenannten Grund- und Verbandsebene durchgeführt und ist damit zu einem nicht unerheblichen Teil der Verfügungsbefugnis der Arbeitgeber entzogen; umgesetzt wird dieses Versorgungssystem leitender Angestellter in der Praxis von unterschiedlichen Organen wie Unternehmenskassen oder auch Versicherungsunternehmen, die in ihrer Mehrzahl bereits seit 1947 für die Durchführung der Altersversorgung über Kapitalansammlung zuständig waren, die dann ihrerseits wieder vom Dachverband der Pensionskassen der leitenden Angestellten zentral gelenkt

---

57) Dorow, aaO, S. 56, 57; Salowsky, BetrAV 72, S. 222, 223; Krause, BetrAV 73, 220, 221.  
Diese Finanzierungsform dürfte allerdings in der BRD aus steuerrechtlichen wie finanzpolitischen Erwägungen kaum mehr anzutreffen sein.

58) Das gilt auch für selbstverwaltete Einrichtungen der Firmen; eine Besonderheit gilt noch insoweit in Großbritannien, als sich die Betriebe und ihre Mitarbeiter von der Pflicht zur Teilnahme an der die Volksversicherung ausbauenden staatlichen Zusatzversorgung (gratuated scheme) teilweise befreien lassen können, wenn sie eine entsprechende betriebliche Altersversorgung mit unverfallbaren Ansprüchen vorzuweisen haben; Krause, BetrAV 73, 219.

59) Dorow, aaO, S. 39; Doublet, BetrAV 72, S. 94.

werden<sup>60)</sup>.

Auch die in Belgien üblichen Formen der betrieblichen Altersversorgung weisen auf eine vom Trägerbetrieb weitgehend losgelöste Form der Errichtung selbständiger Pensionsfonds als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit oder Genossenschaften (fond de pension) oder auch als Direktversicherungen bei Versicherungsunternehmen hin<sup>61)</sup>; ähnlich wie in Großbritannien liegt diese Entwicklung darin begründet, daß die von Firmen zurückgestellten Beträge für die Altersversorgung nur bei Aussonderung aus dem Firmenvermögen steuerlich abzugsfähig sind<sup>62)</sup>.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß auch in fast allen anderen Industrienationen eine mehr oder minder hohe Versorgungslücke insbesondere für die leitenden Angestellten besteht, die ähnlich wie in der BRD zur Schaffung von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen der unterschiedlichsten Formen und Ausgestaltungen geführt hat; im Unterschied zur Entwicklung in der BRD wird die Durchführung dieser zusätzlichen Versorgung in verstärkten Maße entweder den kraft ihrer Aufgaben mit der Durchführung von Versorgungsaufgaben vertrauten Institutionen der staatlichen Rentenversicherung und Versicherungswirtschaft oder den von Trägerbetrieben unabhängigen Versorgungseinrichtungen übertragen; eine Berücksichtigung der in der BRD an erster Stelle stehenden Form der Rückstellung der Finanzierungsmittel im eigenen Betrieb (Pensionszusage) findet sich in dieser Häufigkeit sonst nirgendwo.

---

60) Unveröffentlichtes Protokoll einer Sitzung des CIC-Ausschusses für betriebliche Altersversorgung vom 10. September 1971.

61) Dorow, aaO, S. 21, 22; unveröffentlichtes Protokoll der Sitzung des CIC-Ausschusses für betriebliche Altersversorgung vom Oktober 1970.

62) Dorow, aaO, S. 22.

## D BEGRÜNDUNG UND BESTAND DES VERSORGUNGSANSPRUCHES

### I. Gesetzesfreiheit bezüglich der Begründung und der Form der betrieblichen Altersversorgung

---

1. Es wurde bereits mehrfach darauf hingewiesen, daß es bisher keinen gesetzlich abgesicherten Anspruch des Arbeitnehmers - und damit auch des leitenden Angestellten - auf Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung für ihn durch den Arbeitgeber gibt<sup>1)</sup>; nach dem Ergebnis der sozialpolitischen Diskussion, insbesondere bezüglich des von der Bundesregierung vorgelegten Entwurfs eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung<sup>2)</sup>, ist auch nicht damit zu rechnen, daß eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung für die Arbeitgeber in naher Zukunft erlassen werden wird<sup>3)</sup>.

Man mag bezüglich der Notwendigkeit einer solchen Regelung unterschiedlicher Ansicht sein, für die leitenden Angestellten wie auch die überwiegende Mehrzahl der anderen Arbeitnehmer besteht infolgedessen nach wie vor die Notwendigkeit, im Rahmen einer individual- bzw. kollektivrechtlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber eine Rechtsgrundlage für einen Ruhegeldanspruch zu "schaffen".

---

1) Siehe oben S. 46, 47.

2) Ober den parlamentarischen Werdegang des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, vgl. insbesondere Höhne, Beilage 1/75 des Betriebsberaters, S. 1-2.

3) Das Gesetz selbst (sog. Betriebsrentengesetz) normiert keine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers.

Selbst unter den Vertretern der Ansicht, wonach das Ruhegeld als reine Fürsorgeleistung des Arbeitgebers qualifiziert wird<sup>4)</sup>, besteht Einigkeit, daß der Arbeitgeber ohne einen besonderen Rechtsgrund zur Ruhegeldzahlung an den Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist<sup>5)</sup>.

Jede Versorgungszusage (Rechtsgrund) des Arbeitgebers an den leitenden Angestellten nämlich - gleich welcher Form und welchen Inhalts - führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zur vertragsgemäßen Leistung; wenn auch das Schicksal der einzelnen Versorgungsanwartschaft noch in einem gewissen Umfang vom Schicksal des Unternehmens sowie davon abhängig ist<sup>6)</sup>, ob der Arbeitgeber von allgemeinen oder speziell in der Zusage enthaltenen Vorbehalts- und

---

4) Die Rechtsnatur des Ruhegeldes ist seit langem umstritten; früher vertrat die Fürsorgetheorie ("das Ruhegeld wird vom Arbeitgeber allein auf Grund sozialer Verpflichtung mit Rücksicht auf die langjährige Verbundenheit geleistet") vor allen Dingen das Reichsarbeitsgericht nach dem insoweit grundlegenden Urteil des LAG Dortmund vom 22.6.1937 (LAG Dortmund, ARS 20, 46/47) RAG, 2.10.1940, ARS 40, S. 321; in der Literatur vertreten die gleiche Ansicht Nikisch, § 41 I, S. 570-574, Hueck-Nipperdey, Bd. 1, § 52, S. 478/479. Vor diesen oben genannten Entscheidungen hatte das Reichsarbeitsgericht (RAG, 9.11.1932, ARS 16, 281; RAG, 17.4.1937, ARS 29, 380) die Entgelttheorie vertreten, wonach das Ruhegeld als "eine in Nachwirkung des Arbeitsvertrages erbrachte Abgeltung der früheren Leistungen des Arbeitnehmers, als sozusagen aufgespeicherter Arbeitslohn" angesehen wurde; siehe hierzu auch Schaub, § 81. Heute wohl vorherrschend ist die Ansicht, daß das Ruhegeld sowohl Versorgungs- wie Entgeltcharakter hat, wobei der Entgeltcharakter in der Regel überwiegt; vgl. die Rechtsprechung des BAG, insbesondere die Entscheidung vom 10.3.1972 in DB, S. 1486 ff.; Dietrich in Arb1. D Ruhegeld, B I; Heissmann, aaO, S. 46/47; Heubeck, aaO, S. 165, 166; Säcker, Betriebliche Sozialleistungen, S. 35, 36 mit weiteren Nachweisen.

5) Nikisch, aaO, S. 573.

6) Siehe hierzu insbesondere die Ausführungen auf S. 206, 207 zur Insolvenzsicherung.

Kündigungsklauseln<sup>7)</sup> Gebrauch machen will, ist doch der Bestandsschutz der Versorgungsanwartschaften durch die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts<sup>8)</sup>, sowie vor allem durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung<sup>9)</sup> erheblich vergrößert worden.

So gesehen bedeutet jede Altersversorgungszusage für den einzelnen leitenden Angestellten ein gewichtiges Mehr an sozialer Sicherheit, auch wenn er selbst bei Aushandeln der einzelnen Konditionen dieser Zusage - bei leitenden Angestellten im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern ja im Einzelfall noch möglich - nicht alle seine Vorstellungen hat durchsetzen können.

2. Da die Versorgungszusage als Rechtsgrundlage für das Ruhegeld nach einhelliger Ansicht weder eine Schenkung<sup>10)</sup> noch ein Leibrentenversprechen nach §§ 759 ff. BGB darstellt<sup>11)</sup> und auch aus sonstigen Gründen eine Formbedürftigkeit nicht herzuleiten ist, kann eine solche

---

7) Siehe hierzu die Ausführungen auf S. 175 ff.

8) Auf die wesentlichen Entscheidungen wird vor allen Dingen im Zusammenhang mit den Widerrufsmöglichkeiten und deren Voraussetzungen einzugehen sein; vgl. insbesondere Kapitel G.

9) Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974, das vor allen Dingen in seinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (§§ 1 - 17) nicht unwesentlich von der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beeinflusst wurde, stellt die erste zusammenhängende und in sich abgeschlossene Kodifizierung auf diesem wichtigen Rechtsgebiet dar.

10) Siehe Heissmann, aaO, S. 64 /65; Schaub, aaO, § 81, S. 285.

11) Siehe dazu auch BAG, 19.6.1959 in AP 2 zu § 518 BGB.

Zusage rechtswirksam z.B. auch mündlich gewährt werden; gerade den leitenden Angestellten mit ihren häufig nicht genormten bzw. typisierten Zusagen ist aus Beweisgründen dringend die schriftliche Abfassung oder doch zumindest die förmliche Bestätigung durch den Arbeitgeber anzuraten<sup>12)</sup>.

Entsprechend der Vertragsfreiheit, die das Gebiet der betrieblichen Altersversorgung noch weitgehend bestimmt, gibt es auch eine Reihe von Möglichkeiten, eine solche Ruhegeldverpflichtung zu begründen, als da zu erwähnen wären: Einzelvertrag, Ruhegeld- und Pensionsordnung, Betriebliche Übung, tarifliche Ruhegeldregelungen, Betriebsvereinbarungen sowie letztlich der Grundsatz der Gleichbehandlung<sup>13)</sup>.

Dabei ist von Bedeutung, daß die Art der Begründung der Ruhegeldverpflichtung noch keinen Schluß auf die beiden wichtigen Fragen zuläßt, in welcher Form nun die zugesicherte Altersversorgung vom Arbeitgeber durchgeführt wird und welche Konditionen sie im einzelnen enthält. So kann z.B. der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung für seine Arbeitnehmer mittels einer Betriebsvereinbarung in der Form einer Gruppenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen durchführen oder aber auf Grund der bestehenden betrieblichen Praxis einer ihn als Mitglied führenden Pensions- oder Unterstützungskasse überlassen. Läßt man also die wenigen Ausnahmen, bei denen die gewählte Versorgungsform in gewissen Teilbereichen bestimmte vertragliche Ausgestaltungen verlangt<sup>14)</sup>, außer

---

12) Wie bereits dargelegt, besteht ja vor allen Dingen noch bei den leitenden Angestellten die Möglichkeit, unter gewissen Umständen die Fassung der Zusage mitbeeinflussen zu können; Indizien dafür scheinen insbesondere die Größe der jeweiligen Firma wie auch das Interesse des Arbeitgebers an den Diensten des betreffenden leitenden Angestellten zu sein.

13) Siehe Schaub, aaO, S. 286 ff. mit weiteren Nachweisen.

14) So z.B. bei Unterstützungskassen bzw. Pensionskassen hinsichtlich der Frage des Rechtsanspruches etc.

acht, so könnte man der Ansicht sein, daß die Frage, auf welche Art und Weise die Ruhegeldverpflichtung mit dem Arbeitgeber zustande kommt, im wesentlichen unbedeutend sei, klammert man die Probleme der Beweisbarkeit, z.B. bei mündlichen Absprachen, einmal aus. Gerade für den Kreis der leitenden Angestellten ergibt sich aber, wie noch darzustellen sein wird, daß unter bestimmten Aspekten die Art der Begründung der betrieblichen Altersversorgung eine nicht unbedeutende Rolle spielen kann; dabei sollen außerdem noch bestehende Unterschiede auf steuer- wie bürgerlichrechtlichem Gebiet, die übrigens für alle Arbeitnehmer gelten, hier nur kurz behandelt werden: Gemäß der Bestimmung des § 6a EStG berechtigt eine nicht schriftlich abgefaßte Zusage den Arbeitgeber nicht zur Bildung von Rückstellungen in der Bilanz<sup>15)</sup>; dem Arbeitgeber ist also schon aus steuerlichen Gründen zu raten, die Regelung der betrieblichen Altersversorgung schriftlich zu formulieren.

Ein weiterer Unterschied besteht darin, daß allein die auf individualrechtlicher Basis bestehenden Ruhegeldverpflichtungen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, nicht hingegen die kollektivrechtlichen Regelungen<sup>16)</sup>; die Ursache dafür ist darin zu sehen, daß alle kollektivrechtlichen Vereinbarungen als normative Bestimmungen genauso wie gesetzliche Regelungen den Inhalt des Arbeitsverhältnisses von außen bestimmen<sup>17)</sup>.

---

15) Hier hat die neue Fassung des § 6a EStG durch das Betriebsrentengesetz insoweit eine Änderung herbeigeführt, als nach früherem Recht (alte Fassung des § 6a EStG) nur dann keine Rückstellungen gebildet werden konnten, wenn der Versorgungsanspruch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung oder dem der betrieblichen Übung beruhte; nach neuem Recht (neue Fassung des § 6a) ist weiterhin Voraussetzung, daß die Versorgungszusage schriftlich formuliert ist.

16) Siehe Schaub, aaO, § 208, S. 781; Heissmann, aaO, S. 53.

17) Siehe hier insbesondere Schaub, aaO, S. 779 ff.

Dieser zunächst sehr formal anmutende Unterschied zwischen kollektiv- und individualrechtlicher Begründung eines betrieblichen Ruhegeldanspruchs gewinnt allerdings für den Kreis der leitenden Angestellten sofort erheblich an Bedeutung, wenn man sich die unterschiedlichen Rechtsfolgen vor Augen führt, die sich unter dem Gesichtspunkt des Anspruchs auf eine betriebliche Altersversorgungszusage, deren Bestandsschutz sowie des allgemeinen Rechts auf Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Zusagen auf Grund der jeweiligen Regelungen ergeben können.

Die möglichen unterschiedlichen Ergebnisse und vor allem ihre Gründe werden bei der Untersuchung der einzelnen Rechtsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung noch näher darzulegen sein.

## II. Die einzelvertragliche Versorgungszusage

Geht man nun die einzelnen Möglichkeiten durch, die zum jetzigen Zeitpunkt zur Begründung eines Versorgungsanspruches insgesamt praktiziert werden, so ist - entsprechend der Häufigkeit des Vorkommens - mit weitem Abstand an erster Stelle für den Kreis der leitenden Angestellten die einzelvertragliche Zusage zu nennen.

1. Es bedarf sicherlich zunächst keiner weiteren Ausführung, daß eine Einzelzusage gemäß den allgemeinen Bestimmungen über den Abschluß von Verträgen nach den §§ 145 ff BGB durch ein entsprechendes Angebot und dessen Annahme zustande kommt, wobei die unterschiedlichsten Abschluß- und Gestaltungsformen möglich sind<sup>18)</sup>.

Da, wie bereits erwähnt, die Vereinbarung keiner Form bedarf<sup>19)</sup>, kann sie schriftlich oder aber mündlich, stillschweigend oder ausdrücklich abgeschlossen werden; es ist im wesentlichen auch unbedeutend, ob sie zeitlich vor, während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wird, sofern nur ein innerer Zusammenhang zwischen der Zusage und dem Arbeitsverhältnis besteht<sup>20)</sup>.

Was die äußere Ausgestaltung der Einzelzusagen betrifft, so wird man feststellen können, daß die Firmen die einzelnen Konditionen der Versorgungszusage entweder im Rahmen des Anstellungsvertrages mit dem leitenden Angestellten auf-

---

18) Schaub, aaO, S. 286; Heissmann, aaO, S. 66.

19) Hueck-Nipperdey, aaO, S. 478, 479.

20) Hueck-Nipperdey, aaO, S. 478; Heissmann, aaO, S. 67/68; das gilt im übrigen auch für den Fall, daß einer Witwe bzw. deren Kinder erst nach dem Tode des im Betrieb des Arbeitgebers tätig gewesenen Mannes eine Hinterbliebenenversorgung versprochen wird; bestand allerdings kein Arbeitsverhältnis, dann dürfte die Versorgungszusage ein Schenkungsversprechen darstellen; diese dürfte lediglich dann zulässig sein, wenn die Form des § 518, Abs. I, BGB beachtet wurde.

nehmen oder, vor allen Dingen bei umfangreichen Versorgungszusagen, in einer gesonderten Urkunde festhalten; für die rechtliche Beurteilung hingegen spielt diese unterschiedliche Handhabung keine Rolle; in jedem Falle wird die Versorgungszusage, selbstverständlich auch bei formlosem Abschluß, Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages<sup>21)</sup>.

Bezüglich der in der Einzelzusage aufgeführten Bestimmungen bestehen sowohl vom Umfang als auch vom Inhalt her die unterschiedlichsten Möglichkeiten; besonders dann, wenn die Einzelzusage vom Arbeitgeber in der Form des innerbetrieblichen Ruhegeldes (Pensionszusage) dem leitenden Angestellten versprochen wird - eine bei leitenden Angestellten ja häufig vertretene Form der betrieblichen Altersversorgung - werden in aller Regel sehr umfangreiche Ausführungen gemacht, so daß sie ein in sich geschlossenes, alle Einzelheiten dem Grunde wie der Höhe nach abschließend regelndes Versorgungswerk darstellt<sup>22)</sup>; mitunter wird allerdings auch so verfahren, bezüglich der wesentlichen Passagen auf bereits im Unternehmen bestehende generelle Regelungen zu verweisen, was soweit gehen kann, daß ohne eine einzelne Abweichung in vollem Umfang auf eine generelle Regelung im Betrieb Bezug genommen wird<sup>23)</sup>.

---

21) Schaub, aaO, S. 286 mit weiteren Nachweisen; Nikisch, aaO, S. 574, 576.

22) Heissmann, aaO, S. 49; die Zusagen können erfahrungsgemäß mitunter wegen besonders ausgeführter detaillierter Regelungen und angefügter Beispielsrechnungen und Kommentierungen derart umfangreich werden, daß sie völlig unübersichtlich werden.

23) Heissmann, aaO, S. 67/68; gleichwohl handelt es sich in solchen Fällen stets um einzelvertragliche Zusagen, selbst wenn auf kollektivrechtliche Regelungen oder Teile davon Bezug genommen worden ist.

2. Trotz ihrer Unterschiedlichkeit sind die oben aufgeführten Versorgungsregelungen rechtlich insoweit gleich zu behandeln, als stets eine einzelvertragliche Zusage vorliegt, die - abgesehen von allgemein gültigen bzw. ausdrücklich vereinbarten Vorbehaltsklauseln<sup>24)</sup> - vom Arbeitgeber nur noch mittels eines Änderungsvertrages bzw. einer Kündigung des leitenden Angestellten zu dessen Nachteil abgeändert oder aufgehoben werden kann<sup>25)</sup>.

In beiden Fällen ist der leitende Angestellte aber weitgehend vor etwaiger Willkür des Arbeitgebers geschützt; zum Änderungsvertrag bedarf der Arbeitgeber der Einwilligung des leitenden Angestellten; eine vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung kann er gemäß § 1 des Kündigungsschutzgesetzes<sup>26)</sup> vor dem zuständigen Arbeitsgericht daraufhin überprüfen lassen, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist<sup>27)</sup>. Will der Arbeitgeber etwa die bestehende Ruhegeldanwartschaft<sup>28)</sup> durch Kündigung des leitenden Angestellten beseitigen, so hat er lediglich zwei Möglichkeiten: Er kann eine ordentliche Kündigung aussprechen, die aber weder das Arbeitsverhältnis noch die Ruhegeldanwartschaft auflöst, wenn die Kündigung sozial

- 
- 24) Solche Klauseln geben dem Arbeitgeber bei Vorliegen bestimmter, in der Klausel aufgeführter Voraussetzungen einseitige Gestaltungsmöglichkeiten, beispielsweise die Versorgungssätze bei Liquiditätsschwierigkeiten der Firma den Gegebenheiten anzupassen; siehe zu diesem Problemkreis auch S. 175 ff.
- 25) Schaub, aaO, S. 291 mit weiteren Nachweisen.
- 26) Allerdings erst nach der letzten Fassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 14.8.1969 mit Änderung vom 15.1.1972, da die leitenden Angestellten in der alten Fassung vom 10.8.1951 hiervon ausgeschlossen waren.
- 27) Bobrowski-Gaul, aaO, S. 363, 364.
- 28) Vor Erreichen der Anwartschaft (insbesondere der unverfallbaren Anwartschaft) ist die Kündigung durch den Arbeitgeber bezüglich der betrieblichen Altersversorgung problemlos, siehe auch S. 185 ff.

nicht gerechtfertigt ist<sup>29)</sup>, was in aller Regel dann gegeben sein wird, wenn der Arbeitgeber nur in der Absicht gekündigt hat, die bestehende Anwartschaft zu beseitigen<sup>30)</sup>, bzw. die Kündigung kurz vor Eintritt der Bedingung (Pensionierung) ausspricht<sup>31)</sup>; die andere Möglichkeit besteht darin, eine Änderungskündigung zu veranlassen, d.h. das Arbeitsverhältnis mit dem leitenden Angestellten in seiner jetzigen Ausgestaltung zu kündigen und gleichzeitig anzubieten, es nach Ablauf der Kündigungsfrist mit geänderten Bedingungen - also z.B. ohne oder mit einer nachteilig

---

29) Grundsätzlich ist unbestritten, daß die Kündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses durch das Bestehen einer Ruhegeldzusage nicht berührt wird; siehe Hilger, aaO, S. 107; Dietrich, Arbeitsrechtsblattei C III 2 mit weiteren Nachweisen; Nikisch, aaO, S. 485.  
Seit der neuen Fassung des Kündigungsschutzgesetzes (siehe Anm. 26) sind die leitenden Angestellten vom Kündigungsschutz ausgenommen, die eine Organstellung innehaben; für diesen Personenkreis ist damit nicht das Arbeitsgericht, sondern die Kammer für Handelssachen zuständig.  
Nach den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes (§ 1, Abs. II, III) ist eine vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung dann sozial nicht gerechtfertigt, wenn sie weder durch einen Grund in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers noch durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist; bei der Abwägung der Gründe, die für oder gegen die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung sprechen, kann die bestehende Anwartschaft eine ausschlaggebende Rolle spielen; siehe Nikisch, aaO, S. 584; Hilger, aaO, S. 107; ständige Rechtsprechung des BAG.

30) Dietrich, aaO, C III, 2;  
Nikisch, aaO, S. 584;  
überwiegend vertretene Begründung: § 162 BGB;  
siehe insoweit auch Heissmann, aaO, S. 111 mit weiteren Nachweisen.

31) Nach herrschender Ansicht kann in solchen Fällen die Fürsorgepflicht es dem Arbeitgeber gebieten, "wenn nicht schon den Arbeitsplatz, so doch die Anwartschaft zu erhalten"; siehe Dietrich, aaO, C III 2.

geänderten betrieblichen Altersversorgungszusage - fortzusetzen<sup>32)</sup>; stimmt der leitende Angestellte der Änderungskündigung nicht zu, kann er diese auf seinen Antrag<sup>33)</sup> hin ebenfalls vor dem Arbeitsgericht dahingehend überprüfen lassen, ob die ihm angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen, wozu selbstverständlich auch die betriebliche Altersversorgung gehört<sup>34)</sup>, sozial gerechtfertigt ist<sup>35)</sup>.

Eine Teilkündigung - etwa nur bezogen auf die betriebliche Altersversorgungsregelung - ist nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn sie einzelvertraglich besonders vorgesehen ist oder das Arbeitsverhältnis aus mehreren selbständig lösbaren Teilen besteht<sup>36)</sup>.

Umstritten sind die Auswirkungen einer vom Arbeitgeber ausgehenden fristlosen Kündigung auf die betriebliche Altersversorgungszusage<sup>37)</sup> insbesondere dann, wenn der leitende Angestellte bereits eine unverfallbare Anwartschaft erlangt hat<sup>38)</sup>.

---

32) Siehe zu den einzelnen Voraussetzungen der Änderungskündigung Schaub, aaO, S. 473.

33) Antrag bedeutet das Anhängigmachen einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht.

34) Schaub, aaO, S. 276 mit weiteren Nachweisen.

35) Schaub, aaO, S. 230 mit weiteren Nachweisen.

36) Gutekunst, RdA 59, 369; Hueck, RdA 68, 201; die Teilkündigung ist ihrer Rechtsnatur nach ein besonders vorbehaltenes Widerrufsrecht einzelner Vertragsbestandteile.

37) Der Streit dreht sich im wesentlichen darum, ob bei einer schwerwiegenden Treupflichtverletzung der Arbeitgeber - quasi neben der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund - auch die Altersversorgung fristlos kündigen oder widerrufen muß oder ob eine Verwirkung der Versorgung in diesen Fällen eintritt, s. Heissmann, aaO, S. 115/116.

38) Ansonsten geht die Versorgungszusage schon deswegen verloren, weil durch eine berechtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses dieses vor Eintritt der Unverfallbarkeit beendet wird und somit zum automatischen Erlöschen der Ruhegeldanwartschaft führt.

Man wird wohl mit der herrschenden Meinung in der überwiegenden Zahl der Fälle davon ausgehen können, daß nicht ohne weiteres der zur fristlosen Kündigung berechtigende wichtige Grund im Sinne von § 626 BGB automatisch auch den Bestand der Ruhegeldanwartschaft beeinträchtigt<sup>39)</sup>; die Anwartschaft geht aber immer dann verloren, "wenn der Arbeitnehmer sich einer so erheblichen Treupflichtverletzung schuldig gemacht hat, daß dem Arbeitgeber die Gewährung eines Ruhegeldes nicht zugemutet werden kann"<sup>40)</sup>.

In allen anderen Fällen hat das Vorliegen einer berechtigten, fristlosen Kündigung keinen Einfluß auf die Anwartschaft, zumal dann nicht, wenn der leitende Angestellte den Entlassungsgrund nicht verschuldet hat. Es ist somit durchaus denkbar, daß leitenden Angestellten trotz einer ihnen gegenüber berechtigterweise ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten geblieben ist, da die vorliegenden Umstände zwar zur Bejahung des wichtigen Grundes im Sinne von § 626, Abs. I BGB, nicht aber zur Anerkennung einer erheblichen Treupflichtverletzung gereicht haben<sup>41)</sup>.

Abschließend sei in diesem Zusammenhang noch darauf hingewiesen, daß das Versäumnis des leitenden Angestellten, sich rechtzeitig gegen eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung zu wenden, nicht etwa als Verzicht auf etwaige

---

39) Heissmann, aaO, S. 174 / 175; Hilger, aaO, S. 107, 108; Dietrich, aaO, C III 2.

40) Nikisch, aaO, S. 585 mit weiteren Nachweisen.

41) Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall die Frage der Pensionsberechtigung mit in die Frage einbezogen, ob ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB vorliege und eine Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber zumutbar sei; BAG, AP Nr. 3 zu § 626 BGB. Kündigt der Arbeitnehmer fristlos, so kann er vom Arbeitgeber gem. § 628 Abs. II BGB Schadensersatz verlangen, der auch den Verlust einer Versorgungsanwartschaft einschließen kann, wenn die Kündigung durch verhaltenswidriges Verhalten des Arbeitgebers bedingt war; Dietrich, aaO, C III 5.

Versorgungsrechte zu werten ist<sup>42)</sup>; durch eine derartige Verhaltensweise beraubt sich allerdings der betreffende leitende Angestellte der Möglichkeit, allein schon durch Ausräumen der unberechtigten Kündigung das Arbeitsverhältnis und damit den Fortbestand seiner Altersversorgung zu sichern<sup>43)</sup>.

Nimmt man hinzu, daß solche einzelvertragliche Rechtspositionen durch nachträgliche kollektivrechtliche Regelungen nicht beeinträchtigt werden können<sup>44)</sup>, so zeigt sich die Stärke dieser einzelvertraglichen Ruhegeldzusagen, die eben darin zu sehen ist, daß sie - abgesehen von vereinbarten Vorbehalten - entweder nur mit Zustimmung des leitenden Angestellten oder unter den engen Voraussetzungen der Kündigungsschutzbestimmungen (§ 1 Kündigungsschutzgesetz und § 626 BGB) aufgelöst oder verschlechtert werden können<sup>45)</sup>.

Das gilt in einem besonderen Maße für die bereits pensionierten leitenden Angestellten; mit Eintritt in den Ruhestand ist das Arbeitsverhältnis beendet und wandelt sich - wie bei allen anderen Arbeitnehmern selbstverständlich auch - in das sogenannte Ruhestandsverhältnis um<sup>46)</sup>; da der leitende Angestellte zu diesem Zeitpunkt

---

42) Hilger, aaO, S. 108 unter Aufgabe ihrer in Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, S. 250, dargelegten Auffassung; Dietrich, aaO, C III 5.

43) Siehe auch Hilger, Handbuch, S. 108; das gilt selbstverständlich nur in den Fällen, in denen bereits eine unverfallbare Anwartschaft entstanden war.

44) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können einzelvertraglich abgesicherte Rechtspositionen nicht geschwächt werden, da Kollektivvereinbarungen immer Mindestregelungen enthalten; Dietrich, aaO, E II 1d; Schaub, aaO, S. 291; siehe auch S. 97 ff.

45) Schaub, aaO, S. 291; Bobrowski-Gaul, aaO, S. 363, 364, 365; Nikisch, aaO, S. 573.

46) Heissmann, aaO, S. 174; Nikisch, aaO, S. 586.

seine im Arbeitsvertrag begründete Leistung in vollem Umfang erbracht hat und die "vom Arbeitgeber geschuldete Leistung die Versorgung im Alter ist, muß man das Ruhestandsverhältnis als ein auf Lebenszeit des Versorgungsberechtigten befristetes Rechtsverhältnis ansehen<sup>47)</sup>".

Aus diesem Grund ist bezüglich der im Ruhestand befindlichen leitenden Angestellten eine ordentliche Kündigung - gerichtet auf Aufhebung der Versorgungszusage - nicht möglich<sup>48)</sup>; eine Änderung oder gar ersatzlose Aufhebung des Ruhegeldanspruchs - abgesehen von gewissen, in der Zusage vereinbarten und sich für bestimmte Sachverhalte auch auf den Bereich des Ruhestandes erstreckender Widerrufsvorbehalte - ist lediglich im Wege einer Obereinkunft zwischen Arbeitgeber und Pensionär durchzuführen<sup>49)</sup>.

3. Die sich für den leitenden Angestellten ergebenden, oben dargestellten Vorteile einer einzelvertraglichen Versorgungszusage - erheblicher Bestandsschutz, Verhandlungsspielraum sowie Schutz vor kollektivrechtlichen Regelungen - gelten allerdings in dieser Form nicht uneingeschränkt.

---

47) Dietrich, aaO, E III 1; Hueck-Nipperdey, aaO, § 52 VII, S. 494; Nikisch, aaO, S. 586, ders.: "Die Zahlung des Ruhegeldes ist Ausfluß einer das Arbeitsverhältnis überdauernden Fürsorge des Arbeitgebers für den ehemaligen Arbeitnehmer, den dafür auch weiterhin eine gewisse, wenn auch abgeschwächte Treuepflicht trifft".

48) Eine mögliche außerordentliche Kündigung der Zusage im Ruhestandsverhältnis stellt nach herrschender Meinung ein Widerrufsrecht dar; Hilger, aaO, S. 63; Nikisch, aaO, S. 587, ders.: "Der herrschenden Meinung ist zu folgen, da eine unmittelbare Anwendung des § 626 BGB auf das Ruhestandsverhältnis zu einer endgültigen Auflösung des Versorgungsanspruchs führen muß; entsprechend der Schwere des Verstoßes muß aber auch eine angemessene Kürzung möglich sein".

49) Dietrich, aaO, E III 1; bezüglich bestimmter Vorbehaltsklauseln, siehe auch S. 175 ff.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß die Schwierigkeiten des Arbeitgebers, eine einmal gegebene Einzelzusage einseitig zu ändern oder gar aufzuheben, zu einem gewissen Teil durch vereinbarte Widerrufsvorbehalte in der Zusage selbst wieder beseitigt werden können<sup>50)</sup>.

Auch die bei der Einzelzusage an den leitenden Angestellten bestehende Möglichkeit, die Konditionen dieser Zusage mit dem Arbeitgeber noch weitgehend aushandeln und auf diese Weise die eigenen Versorgungsinteressen geltend machen zu können, gilt selbstverständlich nur für den leitenden Angestellten, der einerseits die diesbezüglichen fachlichen Probleme kennt und andererseits über eine entsprechende Verhandlungsposition bzw. -stärke verfügt.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, daß die im einzelnen zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten ausgehandelten Leistungskonditionen der Versorgungszusage rechtlich ausschließlich ihre Wirkung zwischen diesen beiden Vertragspartnern entfalten und einem anderen leitenden Angestellten mangels Präjudizierung keine Berufungsmöglichkeit für eine gleiche oder ähnliche Zusage bieten, ganz zu schweigen davon, daß er in aller Regel die Details der Absprache gar nicht kennen wird.

Ob dieses Ergebnis durch die Anwendung des dem Grunde nach auch für leitende Angestellte geltenden Gleichbehandlungsgrundsatzes gemildert werden kann,<sup>51)</sup> soll später untersucht werden<sup>52)</sup>.

---

50) Siehe dazu im einzelnen die Ausführungen im Kapitel G auf S. 174 ff.

51) Einer der fundamentalen Grundsätze des Arbeitsrechts; abgeleitet aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers; vgl. Schaub, aaO, § 112, S. 437 ff.

52) Siehe S. 100 ff.

An dieser Stelle wird deutlich, welche Vorteile für die leitenden Angestellten eine sowohl überbetriebliche wie auch betriebsbezogene Interessenvertretung haben würde, die, gestützt auf eine starke Organisation, als ein Äquivalent zum Betriebsrat und der Gewerkschaft überhaupt die besonderen Interessen der leitenden Angestellten mit dem notwendigen Druck vertreten könnten<sup>53)</sup>; es scheint allerdings vorwiegend an der mangelnden Solidarität dieses Personenkreises zu liegen<sup>54)</sup>, daß sowohl die ja schon seit geraumer Zeit bestehenden Verbände der leitenden Angestellten<sup>55)</sup> wie auch die auf betrieblicher, freiwilliger Basis gebildeten Sprecherausschüsse leitender Angestellter im ganzen gesehen nur bescheidene Erfolge für sich verbuchen konnten<sup>56)</sup>. Eine funktionstüchtige Interessenvertretung der leitenden Angestellten wäre sicher in der Lage, die Fragen

---

53) Siehe hierzu Steffens, aaO, S. 6 ff; in diesem Zusammenhang stellt sich natürlich auch die Frage nach Kampfmaßnahmen, also Streik, um die Ziele gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen zu können; siehe Anm. 71, S. 97.

54) Siehe hierzu die Ausführungen von Steffens, aaO, S. 30 ff; ebenso Hartmann, aaO, S. 39 ff.

55) Siehe auch S 1/2; Steffens, aaO, S. 1.

56) Auf Grund der Umfrage konnte lediglich in zwei großen Unternehmen der chemischen Industrie festgestellt werden, daß die leitenden Angestellten über dort bestehende Sprecherausschüsse leitender Angestellter an der Entwicklung der in diesen Betrieben bestehenden betrieblichen Altersversorgungsregelungen fortlaufend beteiligt und - nach eigenen Angaben der Geschäftsleitung - die Vorschläge des Sprecherausschusses weitgehend berücksichtigt wurden; insgesamt gesehen haben sich überhaupt nur in der Chemie, dem Bergbau und überwiegend in der Eisenschaffenden Industrie Sprecherausschüsse als Interessenvertretung leitender Angestellter bilden können; in allen anderen Wirtschaftszweigen sind die Sprecherausschüsse leitender Angestellter ausgesprochen selten. In zwei weiteren Unternehmen wurden die leitenden Angestellten bei der Abfassung der für sie geltenden betrieblichen Altersversorgung "beteiligt", ohne daß die Art und das Ausmaß dieser Beteiligung von den beiden Unternehmen näher dargestellt worden wäre; s. S. 62.

der betrieblichen Altersversorgung leitender Angestellter unter Ausschluß möglicher Willkür auch im Einzelfall - betrieblich wie überbetrieblich - zu lösen. Ob es jemals zu einer solchen Entwicklung kommen wird, mag vor allen Dingen an den leitenden Angestellten selbst, aber auch wesentlich an der Klärung der bezüglich dieses Personenkreises bestehenden Fragen auf dem Gebiet der Betriebsverfassung wie des Tarifvertragsrechts liegen<sup>57)</sup>.

Festzuhalten bleibt somit, daß den leitenden Angestellten im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmergruppen, deren Interessen

---

57) Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG aus dem Wirkungsbereich dieses Gesetzes herausgenommen sind; bei der vorparlamentarischen Diskussion um das neue Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972 war bezüglich der Kodifizierung des Status des leitenden Angestellten und einer etwaigen Interessenvertretung bei den beteiligten Verbänden und Parteien heftiger Streit entbrannt, der damit endete, daß die leitenden Angestellten nach wie vor im § 5 Abs. 3 (vormals § 4 Abs. 2 c) von den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes herausgenommen bleiben und somit betriebsverfassungsrechtlich weiterhin eine Sondergruppe darstellen, eine Interessenvertretung allerdings nicht gesetzlich geregelt wurde; siehe hierzu auch Steffens, aaO, S. 2, 3.

Nach der jetzigen Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist nach wie vor strittig, ob leitende Angestellte Sprecherausschüsse bilden können, ob solche Vertretungen leitender Angestellter etwa Koalitionen im Sinne von Art. 9 III GG seien und, was damit im engen Zusammenhang steht, ob die leitenden Angestellten bzw. ihre Vertretungen die Tariffähigkeit und die Bereitschaft, ihre Interessen notfalls mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen, besitzen. Zu diesen im einzelnen noch umstrittenen Fragen, siehe Steffens, aaO, S. 94 ff mit weiteren Nachweisen; richtig dürfte sein, daß die leitenden Angestellten Streikrecht besitzen, ihre überbetrieblichen Interessenvertretungen Koalitionen im Sinne von Art. 9 GG sind und die Möglichkeit haben, in Tarifverträgen die Basis für Sprecherausschüsse zu bilden. Siehe hierzu auch Säcker, BB 72, 1198 sowie Säcker, DLA 11/72, S. 18 ff.

durch gesetzlich institutionalisierte Organe (Gewerkschaft, Betriebsrat) auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt werden, eine entsprechende Institution fehlt, die vor allen Dingen auch im Bereich der Einzelversorgungszusagen auftretende ungleiche Behandlungen leitender Angestellter vermeiden helfen könnte.

4. Aber auch bezüglich kollektivrechtlich begründeter Versorgungseinrichtungen kann die fehlende Repräsentanz leitender Angestellter in Betrieben erheblich werden; wie sich auf Grund der Untersuchung ergeben hat, haben Unternehmen die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Form einer Betriebsvereinbarung geregelte betriebliche Altersversorgung teils uneingeschränkt, teils modifiziert auch auf ihre leitenden Angestellten angewandt; bei diesem Verfahren wird zwar die betriebliche Altersversorgung der leitenden Angestellten unzweifelhaft mittels einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und leitendem Angestellten begründet, wobei entweder generell oder mit einzelnen Abweichungen auf den Inhalt der diesbezüglichen Betriebsvereinbarung verwiesen wird; gleichwohl ist nicht zu verkennen, daß die letztlich für die leitenden Angestellten geltende betriebliche Altersversorgungsregelung weitgehend - wenn auch nur mittelbar - durch die vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelte kollektivrechtliche Vereinbarung bestimmt wird, mittels eines Verfahrens also, das eine Mitwirkung von leitenden Angestellten von vornherein ausschließt. Im Ergebnis gleich ist die Sach- und Rechtslage, wenn Betriebsvereinbarungen nach der Formulierung die leitenden Angestellten unmittelbar mit in die Regelung einschließen<sup>58)</sup>,

---

58) Neben einer ausdrücklichen Bezugnahme auf die leitenden Angestellten (meistens die außertariflichen Angestellten) können Anhaltspunkte für eine solche Regelung auch die Höhe der Leistungssätze bzw. die Höhe der Gehälter, auf die die Leistungen bezogen werden, ein Hinweis auf den außertariflichen Bereich sowie die Verwendung besonderer Begriffe aus dem Bereich des Sozialversicherungsrechts, die lediglich auf leitende Angestellte angewandt werden können, wie z.B. "Befreite" geben.

zwar werden die leitenden Angestellten von dieser Vereinbarung nicht erfaßt, da der Betriebsrat lediglich im Rahmen des ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Zuständigkeitsbereichs tätig werden kann, zu dem aber die Angelegenheiten leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG nicht gehören; wollten aber Arbeitgeber und Betriebsrat auch für die leitenden Angestellten tätig werden, ist das von Bedeutung, als insoweit schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten betreffend deren betrieblicher Altersversorgung vorliegen, die zum Inhalt ihrer Arbeitsverträge werden; notwendig ist allerdings, daß die leitenden Angestellten dem Vorgehen des Betriebsrats als ihrem "Bevollmächtigten" (§ 177 I BGB) nicht widersprechen (Widerruf gemäß § 178, Satz 1 BGB) oder dessen Tätigwerden als Dritte im Sinne von § 328 I BGB nicht gemäß § 333 BGB zurückweisen.

Da natürlich auch eine schlechte und die Interessen der leitenden Angestellten nicht in notwendiger Weise berücksichtigende Altersversorgung immer noch besser ("Mehr an sozialer Sicherheit") ist als überhaupt keine, werden sich die leitenden Angestellten wohl überlegen, ob sie dieser, ihnen im Ergebnis "vom Betriebsrat verpaßten" Regelung widersprechen sollen. Hat sich der Arbeitgeber nämlich für eine betriebseinheitliche betriebliche Altersversorgungsregelung entschlossen, werden die leitenden Angestellten wenig Chancen haben, ihre besonderen Anliegen erfolgreich im Nachhinein vertreten zu können, zumal eine einheitliche Willensbildung sowie solidarisches Auftreten vor dem Arbeitgeber bei diesem Personenkreis (noch) so gut wie unbekannt ist..

### III. Die Ruhegeldordnung

1. Neben der Einzelzusage als Begründung einer Ruhegeldverpflichtung tritt vor allen Dingen in letzter Zeit vermehrt die Praxis der Unternehmen in Erscheinung, auch für die leitenden Angestellten das Recht der betrieblichen Altersversorgung durch generelle Ruhegeld- bzw. Pensionsordnungen im Betrieb einheitlich zu gestalten<sup>59)</sup>; dabei hat der Betrieb einmal die Möglichkeit, eine Pensionsordnung für alle Arbeitnehmer des Betriebes zu schaffen und dabei unterschiedslos - also auch für die leitenden Angestellten - die gleichen Konditionen bzw. Leistungssätze aufzustellen; häufig allerdings sind solche Ordnungen anzutreffen, die zwar grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gelten, jeweils aber für bestimmte Gruppen unter den Arbeitnehmern des Betriebes - Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte - noch Raum für spezielle Zusatzregelungen lassen, die dann allerdings allein für die betreffende Gruppe zur Anwendung gelangen; zum Teil werden von den Firmen von vornherein für jede Gruppe<sup>60)</sup> spezielle Regelungen getroffen, die miteinander stark voneinander abweichen können; letztlich sind auch solche anzutreffen, die zwar grundsätzlich für alle Arbeitnehmer des Unternehmens gelten, allerdings eine oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern ausdrücklich von der Regelung ausnehmen ("... gilt nicht für die außertariflichen Angestellten ...").

---

59) Die Bezeichnungen dafür sind unterschiedlich, gebräuchlich auch die Bezeichnungen Satzung, Gesamtzusage und arbeitsvertragliche Einheitsregelung. Eine falsche Bezeichnung ändert allerdings nichts am eindeutigen Charakter dieser Regelungen; Überschneidungen zu Betriebsvereinbarungen können sich z.B. dann ergeben, wenn die Pensionsordnung vom Betriebsrat mit unterzeichnet worden ist; siehe auch Heissmann, aaO, S. 50.

60) Die Einteilung solcher Gruppen geschieht durch die einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich; am häufigsten wird noch zwischen leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern, manchmal auch zwischen tariflichen und außertariflichen, selten zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden.

Unabhängigkeit von der Vielgestaltigkeit der Möglichkeiten, die der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung einer von ihm einseitig erlassenen Ruhegeld- oder Pensionsordnung hat, steht fest, daß er durch eine solche Gesamtzusage bezüglich der Arbeitnehmer, die von ihr erfaßt werden, gebunden ist und die Zusage jeweils Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge wird<sup>61)</sup>. Streitig dabei ist allein die Begründung; man wird wohl davon auszugehen haben, daß der Erlaß einer Ruhegeldordnung durch den Arbeitgeber nichts anderes ist als die Abgabe einer zum Zeitpunkt der Abgabe hinreichend bestimm-  
baren Vielzahl von Vertragsangeboten an die einzelnen Arbeitnehmer, wobei es einer ausdrücklichen Annahmeerklärung entsprechend der Verkehrssitte gemäß § 151 BGB nicht bedarf<sup>62)</sup>.

Unabhängig aber von der Begründung<sup>63)</sup> kann festgehalten werden, daß jeder Arbeitnehmer, der weder persönlich noch dessen Gruppe ausdrücklich von der Pensionsordnung ausgeschlossen ist, einen durch diese Ordnung bereits manifestierten Anspruch gegen den Arbeitgeber auf betriebliche Altersversorgung hat, und zwar exakt zu den darin festgelegten Bedingungen.

Obgleich also die Gesamtzusage bezüglich jedes einzelnen Arbeitnehmers im Ergebnis wie eine Einzelzusage wirkt, hat sie dieser gegenüber - vor allen Dingen aus der Sicht des Arbeitnehmers und damit auch des leitenden Angestellten - einen entscheidenden Vorteil: Sie garantiert jedem Arbeit-

---

61) Dietrich, aaO, E II 3; Schaub, aaO, S. 286; Heissmann, aaO, S. 68.

62) So wohl auch die Rechtsprechung: BAG, 12.6.1957, AP 24, BAG, 30.10.1962, AP 85, BAG, 17.5.1966, AP 110 zu § 242 Ruhegehalt; auch die überwiegende Ansicht im Schrifttum vertritt diese Ansicht, siehe an Stelle anderer Schaub, aaO, S. 286; Söllner, aaO, S. 168 vertritt die Meinung, daß der eine Ruhegeldordnung erlassende Arbeitgeber damit seine Fürsorgepflicht als vertragliche Leistungspflicht gemäß § 315 BGB konkretisiert und somit einseitig seine Leistungspflicht bestimmen kann.

63) Das Ergebnis ist unstreitig, siehe auch Anm. 61.

nehmer, der von ihr entsprechend der darin normierten sachlichen und persönlichen Voraussetzungen begünstigt wird, einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, was z.B. bei einem neu in das Unternehmen eintretenden Arbeitnehmer von ausschlaggebender Bedeutung sein kann<sup>64)</sup>.

Der Vollständigkeit halber sei noch in diesem Zusammenhang auf diejenigen leitenden Angestellten hingewiesen, die sowohl eine Gesamtzusage des Arbeitgebers als auch noch zuzüglich eine darüber hinausgehende Einzelzusage besitzen; hinsichtlich der rechtlichen Einordnung dieser - quasi aus zwei Teilen bestehenden - betrieblichen Altersversorgung ist einfach zu differenzieren: Bezüglich der Einzelzusage gilt das zu diesem Bereich, bezüglich der Gesamtzusage das hierzu dargelegte.

2. Es wurde bereits oben aufgeführt<sup>65)</sup>, daß die im Rahmen einer Ruhegeld- bzw. Pensionsordnung gemachte Zusage des Arbeitgebers vollinhaltlich Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages wird; daraus ergibt sich zunächst, daß bezüglich der Änderung bzw. Aufhebung einer derartigen Zusage das gleiche zu gelten hat wie bei der Einzelzusage; der Arbeitgeber kann lediglich den Weg über die Kündigung oder den Aufhebungs- bzw. Änderungsvertrag gehen, will er seine Vorstellungen durchsetzen.

Hinsichtlich der Konkurrenz zu kollektivrechtlichen Regelungen gilt grundsätzlich das gleiche wie bei Einzelzusagen; allerdings besteht dann eine Ausnahme, wenn man mit der

---

<sup>64)</sup> Die Gesamtzusage ist auch in aller Regel zeitlich unbegrenzt: Nach der hier vertretenen Auffassung als Angebot an alle Arbeitnehmer hat sie auch eine - allerdings vom Arbeitgeber bestimmbare - Zeitwirkung; das Angebot gilt auch für den später noch eintretenden Arbeitnehmer, es sei denn, es wäre auf die zum Zeitpunkt des Erlasses in der Firma beschäftigten Arbeitnehmer begrenzt; fraglich wäre, ob eine solche Begrenzung nicht unter Umständen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstoßen würde.

<sup>65)</sup> Siehe S. 93.

Rechtsprechung und einem Teil der Literatur die Auffassung vertritt, daß die Lehre vom Ordnungsprinzip - Möglichkeit der Abänderung einer bestehenden, einheitliche Ordnung schaffenden Betriebsregelung durch eine spätere, auch zu Ungunsten der betroffenen Arbeitnehmer<sup>66)</sup> - erlaube, eine günstigere arbeitsvertragliche Einheitsregelung z.B. auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung durch eine ungünstigere kollektivrechtliche zu ersetzen<sup>67)</sup>.

Auf den bestehenden Streit um das Ordnungsprinzip und vor allen Dingen die erheblichen Bedenken, die seitens der Literatur gegen eine vorbehaltlose Anwendung dieses Grundsatzes geltend gemacht worden sind<sup>68)</sup>, braucht im einzelnen nicht eingegangen zu werden; für den Kreis der leitenden Angestellten kann dieses Prinzip schon deswegen nicht zur Anwendung gelangen, weil zum jetzigen Zeitpunkt kollektivrechtliche, betriebliche wie überbetriebliche Altersversorgungsregelungen für leitende Angestellte weder über den Betriebsrat noch über die Gewerkschaft zu erwarten sind<sup>69)</sup>.

---

66) Dietrich, aaO, E II 3; Hilger, aaO, S. 102; Nikisch, aaO, S. 578; Schaub, aaO, S. 767; Isele, JZ 64, 113 ff; Richardi, RdA 65, S. 49 ff., BAG, 30.1.1970, AP 142 zu § 242 Ruhegehalt.

67) Insoweit ist die Lehre vom Ordnungsprinzip allerdings heftig umstritten; siehe auch Schaub, aaO, S. 767.

68) Die Begründungen sind allerdings unterschiedlich: Zunächst wird die Vernachlässigung des Schutzes des Arbeitnehmers (so Nikisch, § 82 III 5), sodann auch die Verwicklung in systematische Schwierigkeiten (Isele, JZ 64, S. 113, Gramm ArbUR 61, S. 353 ff.) geltend gemacht; von den beiden letztgenannten Autoren wird m.E. auch überzeugend dargelegt, daß das Ordnungsprinzip nicht - wie etwa das Günstigkeitsprinzip - gesetzlich verankert sei und daher in jedem Fall seine Anwendbarkeit geprüft und im Einzelfalle nur bejaht werden könne, wenn etwa die Gesamtzusage ihre Geltung entweder ausdrücklich oder doch zumindest den Umständen nach erkennbar stillschweigend für den Fall einer nachfolgenden kollektivrechtlichen Regelung beschränkt habe; im Ergebnis ähnlich auch Dietz-Richardi, § 52 Rdnr. 41 und vor allem Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtsskontrolle im Arbeitsrecht, S. 294 ff.

69) Entgegen anders lautender Behauptungen der Gewerkschaften ist die Neigung der leitenden Angestellten, sich über die jeweiligen Fachgewerkschaften vertreten zu lassen, äußerst gering; siehe hierzu auch Steffens, aaO, S. 15 ff.

#### IV. Kollektivrechtliche Versorgungsregelungen für leitende Angestellte

---

1. Eine weitere, seit einiger Zeit vor allen Dingen von mittleren und größeren Unternehmen häufig geübte Praxis, Ruhegeldansprüche durch Abschluß von Betriebsvereinbarungen zu begründen, sei hier nur der Vollständigkeit halber erwähnt; es wurde bereits darauf hingewiesen, daß solche Betriebsvereinbarungen unmittelbar für den Kreis der leitenden Angestellten keine Bedeutung haben; lediglich über die einzelvertragliche Bezugnahme in den Arbeitsverträgen leitender Angestellter können die Regelungen in Betriebsvereinbarungen auch für die leitenden Angestellten aktuell werden; die dabei auftretenden Fragen wurden bereits behandelt<sup>70)</sup>.

Von den interessanten Rechtsfragen, die im Zusammenhang von Betriebsvereinbarungen und betrieblicher Altersversorgung allgemein bestehen, hier aber nicht von Bedeutung sind<sup>71)</sup>, sei lediglich noch auf das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zu Einzelverträgen einerseits und Tarifvereinbarungen andererseits hingewiesen: Versorgungsanwartschaften, die durch eine Betriebsvereinbarung begründet sind, können wegen der Unabdingbarkeit durch Einzelvertrag nicht nachteilig verändert werden; umgekehrt können - wie bereits erwähnt - durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung

---

70) Siehe auch S. 92.

71) Die Zulässigkeit der Begründung betrieblicher Altersversorgungsregelungen durch Betriebsvereinbarungen ist unbestritten; siehe auch Heissmann, aaO, S. 74; umstritten ist allerdings die Frage, ob Betriebsvereinbarungen ähnlich wie Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 2 TVG eine Nachwirkung - Weitergeltung der gekündigten Betriebsvereinbarung bis zum Wirksamwerden einer neuen Regelung - zukommt; siehe hierzu insbesondere Sitzler, AR-Blattei, Betriebsvereinbarung G II; Hilger, aaO, S. 101, 102; Dietrich, aaO, E II 2c. Man wird gekündigten Betriebsvereinbarungen aus praktischen Gesichtspunkten eine Nachwirkung zukommen lassen müssen, da ansonsten völlig unklar wäre, was in der Zwischenzeit (bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung) zu gelten hätte.

einzelvertraglich gesicherte Rechtspositionen nicht angestastet werden.

2. Ähnlich der Rechtslage bei Betriebsvereinbarungen besteht auch in den Fällen, in denen die betriebliche Altersversorgung mittels Tarifvertrages geregelt ist, für jeden Arbeitnehmer, der dem jeweiligen Tarifvertrag unterliegt, ein Anspruch auf Gewährung des im Tarifvertrages vorgesehenen Ruhegeldes; aber ebenso wie bei Betriebsvereinbarungen kann diese Rechtsposition des einzelnen durch nachträglich ungünstigere Tarifabschlüsse die betriebliche Altersversorgung betreffend geschmälert werden<sup>72)</sup>.

Für die Wirtschaft insgesamt spielen Tarifverträge auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung bisher kaum eine nennenswerte Rolle; soweit bekannt kommen sie bisher lediglich in der Bauwirtschaft, dem öffentlichen Dienst sowie vereinzelt als Firmentarife vor<sup>73)</sup>.

Man wird zum jetzigen Zeitpunkt mit einiger Sicherheit die Behauptung aufstellen können, daß die betriebliche Altersversorgung bei keinem leitenden Angestellten in der Wirtschaft tarifrechtlich abgesichert ist; die Gründe dafür sind einmal darin zu sehen, daß - wie oben ja kurz dargestellt - tarifrechtliche Regelungen auf diesem Gebiet überhaupt selten sind, und zum anderen vor allen Dingen darin, daß die Gewerkschaften die Interessen der leitenden Angestellten bisher so gut wie überhaupt nicht vertreten haben und auch erst seit kurzer Zeit sich um diesen Per-

---

72) Heissmann, aaO, S. 71, 72.

73) Die tarifvertragliche Regelung der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst war dadurch möglich, weil wegen der auch überregionalen gleichen Ausgestaltung der im öffentlichen Dienst geltenden Arbeitsbedingungen eine einheitliche Regelung begünstigt wurde; siehe auch insoweit die VBL = Versorgungseinrichtung des Bundes und der Länder sowie die für einige andere Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts eingerichteten Versorgungsträger.

sonenkreis bemühen; ob dieses Werben um die leitenden Angestellten letztlich auch "tarifrechtliche Folgen" haben wird, muß schon wegen der Differenziertheit dieses Personenkreises und seiner mangelnden Neigung, seine Arbeits- wie auch Versorgungsbedingungen durch generelle Normen festlegen zu lassen, erheblich bezweifelt werden.

Aus dem gleichen Grunde dürften allerdings auch die Verbände leitender Angestellter, die als Tarifpartner durchaus in Frage kommen können<sup>74)</sup>, bisher wenig Erfolg gehabt haben.

---

<sup>74</sup> Die Verbände der leitenden Angestellten erfüllen zum Teil die Voraussetzungen des § 1 TVG und haben - so in der Chemie - bereits Tarifverträge abgeschlossen; siehe hierzu auch Schaub, aaO, S. 42; Steffens, aaO, S. 100 ff; Geitner, DB 1973, S. 282.

## V. Der Grundsatz der Gleichbehandlung und der betrieblichen Übung

---

Neben den oben aufgeführten Rechtsgrundlagen für eine betriebliche Altersversorgungsregelung muß noch im folgenden auf zwei weitere hingewiesen werden, die einen Anspruch auf eine Versorgungszusage begründen können, ohne daß es dabei zu einer ausdrücklichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und leitendem Angestellten kommen muß; es handelt sich dabei um die Gewährung von Ruhegeld auf Grund betrieblicher Übung<sup>75)</sup> sowie unter Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber<sup>76)</sup>.

Beide Grundsätze sollen hier im folgenden zusammen abgehandelt werden, da einerseits ihre Bedeutung für den Kreis der leitenden Angestellten insgesamt gesehen gleichermaßen gering ist und andererseits sowohl die dogmatischen wie anwendungstechnischen Schwierigkeiten - bezogen auf die leitenden Angestellten - ähnlich sind; hinzu kommt, daß sich beide Grundsätze, vor allen Dingen im Bereich von Ruhegeldtatbeständen, häufig überschneiden<sup>77)</sup>.

1. Die - auch nach dem Ergebnis der Umfrage festzustellende - geringe praktische Bedeutung beider Grundsätze zum jetzigen Zeitpunkt liegt wohl wesentlich darin begründet, daß fast

---

75) Heissmann, aaO, S. 79-90; Schaub, aaO, S. 286, 287, 431-436 sowie Bötticher, RdA, 53, 161; Hilger, aaO, S. 31 ff.

76) Schaub, aaO, S. 437-441; Gumpert, BB 1968, S. 196 ff; Schwarz, RdA 68, 241; Hilger, aaO, S. 76 ff; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 481, 482.

77) Hilger, aaO, S. 54; Gumpert, BB 1958, S. 196, 197; Heissmann, aaO, S. 81, 82.

Der Unterschied zwischen beiden Grundsätzen liegt wohl im wesentlichen im Blickwinkel: Bei der betrieblichen Übung wird hauptsächlich auf eine isolierte Entwicklung (Bindung in der Zeit), bei dem Grundsatz der Gleichbehandlung allein auf den jetzigen Zustand, verglichen mit gleichgelagerten Sachverhalten (Bindung in der Reihe) abgestellt.

alle Arbeitgeber, die sich "durchgerungen" haben, ihren leitenden Angestellten eine Altersversorgungszusage zu gewähren, diese dann auch in der einen oder anderen Form ausdrücklich vereinbaren; zu dieser Entwicklung, betriebliche Altersversorgungszusagen ausdrücklich zu regeln, mag neben der bisherigen Formulierung des § 6a EStG auch dessen neue Fassung im Betriebsrentengesetz (§ 19, Ziff. 3 = Änderung des bisherigen § 6a EStG) beigetragen haben, wonach Pensionsrückstellungen für Pensionsverpflichtungen nur gebildet werden dürfen, wenn die Pensionszusage schriftlich erteilt wurde<sup>78)</sup>.

Die eben aufgestellte Behauptung, daß beide Grundsätze im Bereich der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte nur eine geringe Rolle spielen, mag angesichts der Tatsache, daß gerade bei diesem Personenkreis die von den Arbeitgebern gewährten Zusagen recht unterschiedlich sein können, verwundern; man muß sich allerdings dabei vor Augen führen, daß beide Grundsätze - wie noch später im einzelnen darzulegen sein wird - Härtefälle als Regulativ abmildern sollen und, was von besonderer Bedeutung ist, eine unterschiedliche Behandlungsweise der leitenden Angestellten durch den Arbeitgeber allein diesen Grundsätzen nicht zuwiderlaufen muß: In den Fällen, in denen der Arbeitgeber beispielsweise einer bestimmten Gruppe von leitenden Angestellten keine bzw. eine anderen Mitarbeitern gegenüber geminderte Versorgungszusage gewährt hat, ist solange beispielsweise für den Gleichbehandlungsgrundsatz kein Platz, wie diese unterschiedliche Behandlungsweise der einzelnen leitenden Angestellten sachlich gerechtfertigt oder doch zumindest vertretbar und daher nicht willkürlich erscheint; das dürfte selbst für die wenigen Firmen gelten, die nach wie vor keinem ihrer leitenden Angestellten eine betriebliche Altersversorgungszusage gewähren, und zwar etwa mit

---

78) Vgl. hierzu auch Heissmann, aaO, S. 58, 64 mit weiteren Nachweisen zur alten Rechtslage.

der Begründung, die leitenden Angestellten besser durch überdurchschnittlich hohe Bezahlung zur Eigenvorsorge veranlassen zu können; den Firmen, die ihre leitenden Angestellten bezüglich der einzelnen Konditionen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedlich behandeln, ist dringend anzuraten, die sachlichen Gesichtspunkte, die diese unterschiedliche Verfahrensweise tragen, den Betroffenen offenkundig zu machen, um so von vornherein den Raum für mögliche Spekulation klein zu halten.

Trotz der vorgehenden Ausführungen wird man davon auszugehen haben, daß es nach wie vor noch eine Reihe von Firmen gibt, bei denen die Gewährung von zusätzlichen Leistungen wie der betrieblichen Altersversorgung nicht immer - trotz einer im Betrieb durch die Jahre gefestigten Ordnung oder vergleichbarer Sachverhalte - durch sachliche Entscheidungskriterien gerechtfertigt ist; hier ist dann das Anwendungsgebiet beider Grundsätze, die - was die Untersuchung zeigen wird - im Bereich der leitenden Angestellten lediglich gröbste Willkür vermeiden helfen können.

2. Beiden Grundsätzen ist gemeinsam, daß sie an einem vom Arbeitgeber willentlich gesetzten und auch von ihm zu kontrollierenden Tatbestand anknüpfen und ihn zwingen, sich in allen vergleichbaren Fällen an diese von ihm gesetzte Norm zu halten, und zwar sowohl dem Grund wie der Art und Höhe nach<sup>79)</sup>.

Bezogen zunächst auf den Grundsatz der betrieblichen Übung bedeutet das für den einzelnen leitenden Angestellten dann einen Anspruch auf Ruhegeld, wenn der Arbeitgeber uneingeschränkt den unter gleichen Voraussetzungen ausscheidenden

---

<sup>79)</sup> Gumpert, BB 58, 196, 197; Bötticher, RdA 53, 161 ff; Heissmann, aaO, S. 61.

leitenden Angestellten bisher unter jeweils Erfüllung weiterer persönlicher Bedingungen Ruhegeld gezahlt hat; dann hat sich nämlich durch die ständige Wiederkehr vergleichbarer Tatbestände eine betriebliche Übung, d.h. eine bestimmte Ordnung gebildet, die "auf die Dauer eine strenge rechtliche Bindung erzeugt"<sup>80)</sup>.

So schwierig und umstritten die dogmatische Begründung dieses im Ergebnis eindeutigen Grundsatzes ist, so unklar ist die genaue Festlegung der Anspruchsvoraussetzung im Einzelfall<sup>81)</sup>.

Man wird im Ergebnis davon auszugehen haben, daß es diesbezüglich keine generellen Normen geben kann, sondern daß es bei der Klärung der für die Anspruchsbejahung sehr wichtigen Einzelfragen, wie lange z.B. ein Arbeitgeber, wie oft und an welche Zahl von Arbeitnehmern er geleistet hat, immer auf die Umstände des Einzelfalles sowie die Art der Leistung ankommt<sup>82)</sup>. Bei der Festlegung des von der betrieblichen Übung betroffenen Personenkreises kommt - falls nicht problemlos insoweit alle Arbeitnehmer begünstigt sind-

---

80) Heissmann, aaO, S. 80; Hilger, aaO, S. 28; Schaub, aaO, S. 432, 433.

81) Hilger, aaO, S. 39 ff; die heute wohl herrschende Meinung geht bei der Begründung der rechtlichen Bindungswirkung einer betrieblichen Übung von der Vertragstheorie aus (die laufenden Zahlungen des Arbeitgebers auf Grund der betrieblichen Übung stellen ein Vertragsangebot dar, das der leitende Angestellte z.B. bei Abschluß des Anstellungsvertrages in Kenntnis der Umstände annimmt; so auch BAG, 8.11.1957, AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Eine Mindermeinung vertritt die Ansicht, daß durch die betriebliche Übung ein Verpflichtungstatbestand eigener Art entsteht; Böttcher, RdA 53, 161; ebenfalls RdA 57, 317; Hilger, aaO, S. 50, 74, 75.

82) Das Bundesarbeitsgericht hat z.B. bei der Frage der Weihnachtsgratifikation eine dreimalige, vorbehaltlose Zahlung durch den Arbeitgeber als ausreichend angesehen; bei der Entrichtung der Doppeldienstentschädigung eine Zeit von 4 Jahren.

weiter noch ein gewisses Vergleichsmoment<sup>83)</sup> hinzu, das aber als Kernproblem des Gleichbehandlungsgrundsatzes dort dargestellt werden soll.

Insgesamt gesehen muß man sich mit der sehr floskelhaften und für die Lösung von Einzelfällen nur bedingt brauchbaren Formel der wohl herrschenden Meinung begnügen, wonach es "im Ergebnis darauf ankommt, ob ein verständiger Arbeitnehmer nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durfte, daß ihm ein Ruhegeld gezahlt wird"<sup>84)</sup>.

Ob und wann diese Voraussetzungen im einzelnen bei leitenden Angestellten vorliegen, kann auch nur an Hand zweier extremer Beispiele veranschaulicht werden: Eindeutig dürfte ein Anspruch gegeben sein, wenn alle fünf leitenden Angestellten eines Betriebes seit 20 Jahren ausnahms- und vorbehaltlos bei ihrem Ausscheiden Ruhegeldansprüche gegen ihren Arbeitgeber in einer bestimmten Höhe erworben haben; die aktiven fünf leitenden Angestellten können davon ausgehen, bei ihrer Pensionierung ebenfalls einen Ruhegeldanspruch zu den Bedingungen ihrer Vorgänger zu erhalten. Wurde aber beispielsweise immer nur dem kaufmännischen Leiter eines Betriebes beim Ausscheiden Ruhegeld gezahlt, so haben die übrigen leitenden Angestellten im Zweifel auf Grund betrieblicher Übung keinen Anspruch auf Ruhegeldleistungen.

Der Spielraum ist also weit, und man wird im Ergebnis mit darauf abstellen müssen, ob der Arbeitgeber durch sein Verhalten bei den leitenden Angestellten ein "schutzwürdiges Vertrauen auf Versorgung erweckt hat"<sup>85)</sup>.

---

83) Das Problem tritt dann beispielsweise auf, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit immer nur einen Teil seiner leitenden Angestellten bei der Pensionierung bedacht hat und die Entscheidungskriterien insoweit nicht klar sind.

84) Hilger, aaO, S. 28; Heissmann, aaO, S. 81.

85) Hilger, aaO, S. 28.

Nicht ganz geklärt sind im einzelnen auch die Fragen der Beseitigung der betrieblichen Übung und der sich daraus ergebenden Folgen<sup>86)</sup>.

Da der Arbeitgeber selbst den ihn bindenden Tatbestand der betrieblichen Übung geschaffen hat, ist er unstreitig jederzeit berechtigt, diesen Sachverhalt nach seinem Gutdünken zu modifizieren; "mit dieser einseitigen Bekanntmachung können jedoch nicht bereits im Rahmen der Arbeitsverträge bestehende Ansprüche oder Anwartschaften beseitigt werden"<sup>87)</sup>; diese kann der Arbeitgeber lediglich durch Aufhebungsvertrag bzw. Änderungskündigung beseitigen<sup>88)</sup>.

3. Ähnlich der betrieblichen Übung knüpft auch der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer an einen vom Arbeitgeber willentlich gesetzten Tatbestand<sup>89)</sup>; genau wie dort ist auch die dogmatische Begründung dieses Grundsatzes umstritten<sup>90)</sup>.

Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie sein Anwendungsbereich sind im

---

86) Schaub, aaO, S. 435; Heissmann, aaO, S. 83.

87) Schaub, aaO, S. 435; BAG, 8.11.1957, AP Nr. 2 zu § 242 "betriebliche Übung"; 30.10.1960, Nr. 30 zu § 242 "Gleichbehandlung"; Hilger, aaO, S. 104; Heissmann, aaO, S. 83, 84.

88) Schaub, aaO, S. 435.

89) Gumpert, BB 58, S. 196; Heissmann, aaO, S. 84.

90) Einigkeit besteht lediglich insoweit, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung zu den tragenden Ordnungsprinzipien des Arbeitsrechts gehört. Die Begründung allerdings ist streitig; die herrschende Meinung leitet den Gleichbehandlungsgrundsatz aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers her; Hueck-Nipperdey § 48 A I 2; Gumpert, BB 58, S. 196; das Reichsarbeitsgericht hat ihn in ständiger Rechtsprechung mit der konkreten Ordnung im Betrieb begründet, RAG 19.1.1938 ARS 33, 172; nach anderer Meinung soll er ein allgemeiner Rechtsgedanke sein; so auch Schaub, aaO, S. 438; Molitor, AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsrecht I; Bobrowski-Gaul, S. 357, 358.

wesentlichen unstreitig: Danach verbietet dieser Grundsatz dem Arbeitgeber "die willkürliche Schlechterstellung von Arbeitnehmern, die ungleiche Behandlung ohne sachlich gerechtfertigten Grund bei Bestehen einer gewissen betrieblichen Ordnung"<sup>91)</sup>.

Da sich der Gleichbehandlungsgrundsatz lediglich auf an Hand bestimmter Kriterien vergleichbare Arbeitnehmer, d.h. also auf Gruppen bezieht, ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die bestehenden Gruppen auch entsprechend ihrer Unterschiedlichkeit verschieden zu behandeln; dabei braucht der Arbeitgeber nicht von vorgegebenen Gruppierungen auszugehen, sondern kann vor allen Dingen bei der Frage der Gewährung freiwilliger Leistungen ("sozialer Klimbim") nach sachlich gerechtfertigten Gesichtspunkten selber unterschiedlich behandelbare Arbeitnehmergruppen bilden; dabei ist er allerdings nicht völlig frei: "Maßstab für die Gruppenbildung bei Gewährung freiwilliger Leistungen (Ruhegeld) können nur Merkmale sein, die entweder in der sozialen Lage des Arbeitnehmers oder in der Stellung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, im Betriebs- oder Unternehmensorganismus, in seiner Stellung zum Arbeitnehmer begründet liegen"<sup>92)</sup>

Mögen die einzelnen Unterscheidungsmerkmale aus diesen beiden Ebenen (soziale Lage und Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung) auch noch feststellbar sein<sup>93)</sup>, an Hand derer

---

91) Gumpert, BB 1958, S. 196; BGB, 6.6.1974, AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

92) Gumpert, BB 1958, S. 197; so auch Hilger, aaO, S. 30.

93) Außer den von der Rechtsprechung bereits verwendeten Begriffen wie Zugehörigkeit zu einem stillgelegten Betrieb, aktiver Arbeitnehmer oder Pensionär, Bedürftigkeit etc. erscheint die von Gumpert gegebene Aufstellung sehr sinnvoll; er unterscheidet:

1. in der sozialen Lage: Familienstand, Zahl der Kinder oder sonstige Unterhaltsberechtigten, Gesundheitszustand, Lebensalter, Flüchtlings-, Heimkehrer- und Schwerbeschädigteneigenschaft, andere Sicherstellung der Versorgung;
2. in den Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen: Arbeitsleistung, Bedeutung für den Betrieb, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag, Beteiligung an einer Pensionskasse, Ertragslage des Betriebes, Arbeiter- oder Angestellten eigenschaft; Gumpert, BB 1958, 197.

mögliche Gruppeneinteilungen vorgenommen werden können und mögen sie bei Arbeitnehmern im Tarifbereich nach sorgfältiger Prüfung zu überzeugenden Ergebnissen führen; bezüglich des hier interessierenden Personenkreises der leitenden Angestellten mit ihrem differenzierten und keineswegs normierbaren Aufgaben- und Verantwortungsbereich kann eine solche Gruppeneinteilung nach den aufgeführten Entscheidungskriterien nur in Extremfällen zu einem vertretbaren Ergebnis führen.

Soweit es um den jeweils sozialen Status des einzelnen leitenden Angestellten geht, ist eine Vergleichbarkeit im obigen Sinne und damit auch eine Einteilung in Gruppen möglich; doch ist damit noch nicht viel gewonnen, da selbst im Tarifbereich für die Bejahung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unbestritten ist, daß eben nicht nur die "sozialen Werte", sondern auch die Daten aus der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehung vergleichbar sein müssen.

Hält man sich allerdings vor Augen, wieviele Daten aus den verschiedensten Bereichen möglich, aber auch notwendig sind, die Position und Funktion eines leitenden Angestellten zu beschreiben und damit zum Ausgangspunkt für einen Vergleich zu kommen und nimmt man weiterhin hinzu, daß der Arbeitgeber in der Lage ist, diese Kriterien nach eigenem Gutdünken auszuweiten, so wird deutlich, wie schwierig es sein dürfte, zwei tatsächlich im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes vergleichbare leitende Angestellte in einem Unternehmen zu finden.

Auch einem Außenstehenden und mit betriebsorganisatorischen Dingen wenig Vertrauten dürfte klar sein, daß die Tätigkeit eines Abteilungsleiters z.B. im Bereich Verwaltung, Personal und Recht völlig anders zu bewerten ist, verglichen mit der eines Abteilungsleiters im Bereich Konstruktion und Fertigung, geschweige denn von der in aller Regel unterschiedlichen

schulischen wie beruflichen Ausbildung; ähnliches dürfte für Marketing und Einkauf, Verkauf und Finanzen und auch umgekehrt gelten. Die Beispiele lassen sich beliebig fortsetzen, und zwar nicht nur auf der Abteilungsleiterebene. In großen Firmen wird man allerdings feststellen können, daß bei der weitgehenden Untergliederung der einzelnen Fachbereiche verwandte Positionen sich etwas angleichen, und zwar sowohl in "Stab" wie "Linie"; ob diese Annäherung allerdings häufig soweit geht, daß im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes von vergleichbaren Arbeitnehmern gesprochen werden kann, erscheint zweifelhaft; selbst in den Fällen, in denen der Arbeitgeber beispielsweise allen Prokuristen seiner Firma mit Ausnahme eines einzelnen eine Altersversorgung gewährt hat, kann diese unterschiedliche Behandlung dadurch gerechtfertigt sein, daß der nicht bedachte Prokurist mit Abstand als letzter in die Firma eingetreten ist oder höhere Bezüge als seine Kollegen bekommt.

Wenig Aussicht auf Erfolg hat - nicht nur bei leitenden Angestellten - das Geltendmachen des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den Fällen, in denen die Begünstigten einer Arbeitnehmergruppe z.B. zahlenmäßig geringer sind als die Nichtbegünstigten; hier spricht nämlich einiges dafür, daß nicht auf Grund bestimmter Gruppenmerkmale einer Reihe von Arbeitnehmern Zuwendungen gemacht wurden, sondern auf Grund anderer Gesichtspunkte<sup>94)</sup>.

Abschließend darf man als Ergebnis festhalten, daß für den Kreis der leitenden Angestellten sowohl der Grundsatz der betrieblichen Übung wie der der Gleichbehandlungspflicht durch den Arbeitgeber nur in seltenen Fällen zur Anwendung gelangen können; das ist umso mehr zu bedauern,

---

94) Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet im übrigen nicht sachlich nicht gerechtfertigte Vergünstigungen für einige Arbeitnehmer; er verbietet sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung weniger Arbeitnehmer; vgl. auch Hilger, BetrAV 1975, S. 45-47 sowie zur Frage der Stichtagsregelungen Lieb, BetrAV 1975, S. 41, 42.

als insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz manchem leitenden Angestellten die Möglichkeit bieten könnte, nicht nur dem Grunde, sondern auch der Höhe nach seine Altersversorgungszusage unter Berücksichtigung der für seine Kollegen geltenden Konditionen gerichtlich überprüfen zu lassen.

## VI. Blick über die Grenzen

Bezüglich der Frage des Anspruchs des leitenden Angestellten auf eine Ruhegeldzusage gegen den Arbeitgeber fällt der Vergleich mit anderen Industrienationen und den dort etwa getroffenen Regelungen deswegen sehr schwer, weil unterschiedliche Rechtsordnungen gerade auf dem Bereich des Arbeits-, Sozial- und Unternehmensverfassungsrechts vergleichbare Situationen und Rechtspositionen kaum entstehen lassen; geht man allerdings allein vom Ergebnis aus und läßt man diesbezügliche dogmatische Schwierigkeiten außer acht, so kann man feststellen, daß eine Reihe leitender Angestellter anderer Nationen insoweit besser als ihre deutschen Kollegen gestellt sind, als ihnen ein gesetzlicher (Italien) oder auch tarifvertraglich zugesicherter Anspruch auf Aufnahme in eine betriebliche Zusatzversorgung (Frankreich, Holland) zusteht.

Diese betreffenden "Kollegen" genießen darüber hinaus noch den Vorteil, zum Teil über eigene Institutionen die Konditionen wie auch Entwicklung der kollektivrechtlich geregelten Versorgung mitbestimmen zu können und daher nicht der bei deutschen leitenden Angestellten in gewissem Umfang gegebenen Gefahr zu unterliegen, durch andere Arbeitnehmergruppen zumindest mittelbar bevormundet werden zu können; soweit die Altersversorgung ausländischer leitender Angestellter nicht gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelt ist (vor allen Dingen was den Anspruch auf Versorgung anbelangt), gilt für diese dasselbe wie für ihre deutschen Kollegen: Durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber ist im Wege eines Vertrages der Rechtsgrund für eine dann rechtsverbindliche Verpflichtung des Arbeitgebers zu schaffen.

Immerhin sollte die vergleichsweise günstige Stellung leitender Angestellter in Italien, Frankreich und Holland hinreichend Anlaß sein, diesbezüglich die Versorgungssituation der leitenden Angestellten in der BRD zu überdenken.

## E LEISTUNG UND FINANZIERUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERS- VERSORGUNG FÜR LEITENDE ANGESTELLTE

Neben der Frage des Rechtsanspruchs auf betriebliche Zusatzleistungen ist vor allen Dingen für leitende Angestellte von besonderem Interesse, für welche Versorgungsfälle und in welchem finanziellen Umfang diese Leistung gewährt wird, weil ja gerade bei diesem Personenkreis das Bedürfnis einer ausreichenden Versorgung wegen der relativ geringen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung besonders groß ist.

Dabei wird die Untersuchung zeigen, daß es für die Frage der Angemessenheit einer betrieblichen Altersversorgungsregelung nicht allein auf die nominelle Höhe der zugesagten Leistungen ankommt, sondern zunächst wesentlich wegen des für leitende Angestellte entscheidenden Gesichtspunkt der Besitzstandswahrung<sup>1)</sup> auf das Verhältnis der Höhe der Versorgungsleistungen zu den Endbezügen; letztlich wird man aber zur endgültigen Beurteilung der Leistungsstärke und Effektivität von betrieblichen Versorgungsleistungen mit berücksichtigen müssen, wie das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen in der Versorgungszusage definiert ist, welche Anrechnung anderer Versorgungsleistungen vorgesehen ist und - vor allem - ob und in welchem Umfang der leitende Angestellte durch eigene Beitragsleistung an der Finanzierung der Versorgung beteiligt ist und welche steuerlichen Aspekte sowohl die Bildung des Kapitals für die Versorgungsleistung wie auch deren Auszahlung hat.

---

1) Damit meint man schlechthin das Bemühen, durch Versorgungsfälle (Alter / Tod) nicht einen sozialen Abstieg erleiden zu müssen.

# I. Die Hinterbliebenen- und Invalidenversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte

---

Das Ergebnis der Untersuchung<sup>2)</sup> hat eindeutig bezüglich des Personenkreises der leitenden Angestellten die auch in der Fachliteratur allgemein für die Arbeitnehmerschaft geltende Auffassung bestätigt, daß die Arbeitgeber - soweit sie eine entsprechende betriebliche Altersversorgung einrichten - nicht nur für den Versorgungsfall Pensionierung ihrer Mitarbeiter, sondern dann auch überwiegend gleichzeitig für die Versorgungsfälle Berufsunfähigkeit und vorzeitigen Tod Leistungen gewähren wollen; die Untersuchung hat weiterhin ergeben, daß diesbezüglich auch keine Unterschiede zwischen leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern gemacht worden sind<sup>3)</sup>.

Aus diesem Grunde soll auf die sogenannte Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung, soweit sie nach dem Ergebnis der Umfrage grundsätzlich darstellbar ist, kurz eingegangen werden, obwohl sie - formal betrachtet - mit der Altersversorgung auch der leitenden Angestellten direkt nichts zu tun haben; andererseits stellen sie natürlich die unbestreitbar notwendige Ergänzung zur Altersversorgung im engeren Sinne dar.

1. In der Praxis wird bei der Abfassung der Versorgungszusagen an leitende Angestellte offensichtlich zunächst immer die eigentliche Altersversorgung, d.h. die Absicherung des leitenden Angestellten im Falle des Eintritts in den Ruhestand, geregelt und daran anschließend und sich im wesentlichen darauf beziehend, die Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsversorgung.

---

2) Bezüglich der Einzelheiten der Untersuchung vgl. auch S.60 ff.

3) Das gilt allerdings nicht unbedingt bezüglich der Höhe der einzelnen Leistungen; siehe dazu auch S.60 ff.

Was die letztere anbelangt, wird in der Überwiegenden Zahl der Fälle diese Art der Versorgung als Invalidenversicherung bzw. Invalidenversorgung bezeichnet und - wie sich aus Erläuterungen zum Begriff der Dienstunfähigkeit (in diesem Zusammenhang häufig gebrauchter terminus technicus) oder aus ausdrücklichen Verweisungen im Text der Zusage auf die Bestimmungen der §§ 23 ANVG oder 1246 RVO ergibt - stets der Fall der Berufsunfähigkeit im Sinne des gesetzlichen Rentenrechts angesprochen; wie die Untersuchung ergeben hat, werden in einigen Versorgungszusagen sowohl die Begriffe der Berufs- wie Erwerbsunfähigkeit verwendet und entsprechend als Rechtsgrund für die Rentenzahlungen bestimmt, ohne daß allerdings in beiden Fällen etwa - wie in der gesetzlichen Rentenversicherung<sup>4)</sup> - unterschiedliche Leistungen

- 
- 4) In der gesetzlichen Rentenversicherung wird ja grundsätzlich zwischen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit unterschieden, siehe auch S. 27.

Nach der gesetzlichen Definition ist Berufsunfähigkeit:

... der Versicherte, dessen Erwerbsunfähigkeit infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist.

Erwerbsunfähigkeit: ... der Versicherte, der infolge von Krankheit oder anderer Gebrechen oder Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr auszuüben in der Lage ist oder nicht mehr als geringfügige Einkünfte durch Erwerbstätigkeit erzielen kann.

Die Erwerbsunfähigkeit stellt also gegenüber der Berufsunfähigkeit eine schwerere Minderung der Erwerbsfähigkeit dar und wird mit dem Faktor 1,5 multipliziert (Ber. 1,0).

Eine häufig gebrauchte Definition der Dienstunfähigkeit in Versorgungszusagen: "Ruhegeld wird gewährt, wenn ein Angestellter aus dem Dienst ... ausscheidet, weil er dienstunfähig ist, Dienstunfähig ist, wer nicht nur vorübergehend außerstande ist eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Tätigkeit entsprechende Tätigkeit auszuüben. Bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit kann die Zahlung des Ruhegeldes eingestellt werden ...". Bei Vergleich dieser Definition mit der der Berufsunfähigkeit des gesetzlichen Rentenrechts werden auffällige Parallelen deutlich.

daran geknüpft werden<sup>5)</sup>.

Für alle überprüften Versorgungszusagen übereinstimmend kann als Ergebnis festgehalten werden, daß den leitenden Angestellten - wie auch den übrigen Arbeitnehmern - ein Anspruch auf Firmenrente im Falle der Invalidität zusteht, wobei darunter entweder exakt die Berufsunfähigkeit im Sinne des gesetzlichen Rentenrechts oder doch eine dieser Begriffsbestimmung sehr nahe kommende, in der Versorgungszusage definierte Minderung der Erwerbsfähigkeit zu verstehen ist; zum Teil erhebliche Unterschiede bestehen allerdings hinsichtlich allgemeiner Leistungsvoraussetzungen (z.B. sogenannter Wartezeiten<sup>6)</sup>) sowie der Berechnung der Höhe dieser Leistungen. Die Untersuchung konnte hier kein eindeutiges Bild, sondern bestenfalls Tendenzen erkennen lassen; am häufigsten war die Regelung anzutreffen, wonach sich die Berufsunfähigkeitsrente nach der erdienten<sup>7)</sup> ("auf die er jetzt Anspruch hätte") oder auch - in einigen wenigen Fällen - nach der auf das vertraglich vorgesehene Endalter hochgerechneten Altersrente richtete.

Relativ häufig wurde auch als Berufsunfähigkeitsrente die jeweilige Witwenrente bestimmt, wodurch die unterschiedlichen Berechnungsarten dieser Leistung auch noch auf die Berufsunfähigkeitsrente übertragen wurden.

- 
- 5) So auch Bischoff in Handbuch, S. 436; mit Recht weist Bischoff darauf hin, daß es im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Betrieb lediglich auf die Beendigung des betrieblichen Arbeitsverhältnisses ankommt.
- 6) Bezüglich der Wartezeit und der damit in Zusammenhang stehenden Probleme wird auf die diesbezüglichen eingehenden Ausführungen in den Kapiteln F und G verwiesen.
- 7) Dabei ist die Berechnung in allen Fällen ähnlich der im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehenen Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften (m/n-Verfahren), wobei die mögliche Dienstzeit ins Verhältnis zur tatsächlichen gesetzt wird und der sich dabei ergebende Faktor mit der möglichen Altersrente multipliziert wird.

Bei einigen Zusagen ergab sich eine Erhöhung - in aller Regel Verdoppelung - der Leistungen, wenn die Invalidität auf einen Arbeitsunfall oder eine in Diensten der Firma erlittene Berufskrankheit zurückzuführen ist; zusätzlich war ungefähr bei der Hälfte dieser Regelungen als weiterer Vorteil zugesagt, in diesen Fällen zur Vermeidung unbilliger Härten auf die Fälligkeitsfristen der jeweiligen Wartezeit zu verzichten; eine im Ergebnis segensreiche Bestimmung gerade für diejenigen leitenden Angestellten, die in ihrer Versorgungszusage mit einer langen - z.B. 15 Jahre andauernden - Wartezeit "bedacht" sind.

Insgesamt gesehen kann die Feststellung getroffen werden, daß die leitenden Angestellten, deren Berufsunfähigkeitsleistungen entsprechend der Dienstzeit berechnet werden, vor allen Dingen in jungen Jahren keine ausreichende Versorgung erhalten; lediglich in den Firmen, deren Versorgungszusagen den Berechtigten schon nach kurzer Betriebszugehörigkeit eine relativ hohe Basispension zusagen oder die Renten hochrechnen, dürfte das Ergebnis erheblich günstiger ausfallen.

2. Auch die Witwenrenten sind in den meisten Versorgungszusagen übereinstimmend geregelt; die Ehefrau des leitenden Angestellten behält durchschnittlich zwischen 50 und 66  $\frac{2}{3}$  % des Ruhegeldes, auf das der leitende Angestellte Anspruch hatte bzw. bei seinem Ableben gehabt hätte (Versterben vor Erreichen der Pensionsgrenze); die Zahlung entfällt in aller Regel sofort bei Wiederverheiratung der Ehefrau und entsteht erst gar nicht, wenn die Ehe etwa nach Vollendung des 60. Lebensjahres des leitenden Angestellten oder nach seiner Pensionierung geschlossen wurde oder die Ehefrau mehr als 20 Jahre jünger als der Ehemann sein sollte. Abgesehen von diesen Ausschlußtatbeständen dürfte die in der obigen Form konzipierte Witwenrente in ihren Grund-

zügen weitgehend den entsprechenden Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. der Beamtenversorgung nachempfunden sein.

Ähnlich wie bei der Berufsunfähigkeitsrente ist die Berechnung der Leistungen für die Witwe bei Versterben des leitenden Angestellten vor Altersrentenbeginn sehr unterschiedlich und schwankt zwischen einer Festlegung nach dem dienstzeitabhängigen erdienten bis hin zur hochgerechneten Altersrente. Am häufigsten allerdings war bei diesem Punkt eine vertraglich aufgenommene Parallele zur "Zurechnungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung"<sup>8)</sup> festzustellen, derzufolge sich dann die Witwenrente z.B. in Höhe von 60 % der Altersrente ermittelte, die der verstorbene Ehemann als leitender Angestellter im Alter 55 bekommen hätte.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß in keiner (!) einzigen Versorgungszusage die "Witwerrente" geregelt war; die damit zum Ausdruck kommende Auffassung, daß die Hinterbliebenen von weiblichen Mitarbeitern nicht hinsichtlich vorzeitiger Risiken geschützt zu werden brauchen, ist zumindest in den Fällen, in denen die Ehefrau überwiegend die Haushalts- und sonstigen Familienlasten be-

---

8) Unter einer Zurechnungszeit versteht man die Zeit zwischen dem Eintritt des Versicherungsfalls und der Vollendung des 55. Lebensjahres durch den Versicherten. Bei Versicherten, die vor Vollendung des 55. Lebensjahres berufs- oder erwerbsunfähig geworden sind, wird sie bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre den zurückgelegten Versicherungs- und Ausfallzeiten hinzugefügt. Voraussetzung dafür ist, daß von den letzten 60 Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 36 Monate oder die Zeit vom Eintritt in die Versicherung bis zum Eintritt des Versicherungsfalls mindestens zur Hälfte mit Beiträgen aus einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sind.

streitet, überprüfungswürdig<sup>9)</sup>.

Ähnlich der Witwenversorgung ist auch die Waisenversorgung, wie sie in der Mehrzahl der betrieblichen Versorgungszusagen festgelegt ist, stark der gesetzlichen Rentenversicherung nachempfunden; danach erhält die Halbwaise unterschiedlich zwischen 10 und 20 % der dem leitenden Angestellten bei seinem Ableben zustehenden bzw. hochgerechneten Versorgung (ges. Rentenversicherung: 10 %, Beamtenversorgung: 12 %), die Vollwaise erhält bis zu 30 % der entsprechenden Pension (ges. Rentenversicherung und Beamtenversorgung jeweils 20 %)<sup>10)</sup>.

Die Waisenrenten werden generell bis zum 18. Lebensjahr nach fast allen Versorgungszusagen bezahlt, bei Nachweis einer weitergehenden Ausbildung unterschiedlich im Schnitt bis zum 25. Lebensjahr.

Allen Versorgungsregelungen der Betriebe ist gemeinsam, daß Witwen- und Waisenversorgung zusammen nicht die Leistungen übersteigen dürfen, auf die der leitende Angestellte bei seinem Tode Anspruch oder Anwartschaft hatte.

An weiteren Regelungen finden sich in diesem Zusammenhang häufig Bestimmungen, wonach Einkommen aus Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen in einem gewissen Umfang zur Anrechnung gelangen können; oft wird auch bei Freitod des leitenden Angestellten die Hinterbliebenenversorgung entweder ganz aufgehoben oder doch zu einem erheblichen Umfange gemindert.

Als Ergebnis darf man festhalten, daß neben der Ruhegeldregelung in fast allen Versorgungszusagen eine für leitende

---

<sup>9)</sup> Siehe auch entsprechende Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung, wonach der hinterbliebene Ehemann Anspruch auf Altersrente hat, wenn die versicherte Ehegattin überwiegend zum Familienunterhalt beigetragen hat.

<sup>10)</sup> Sehr unterschiedlich sind allerdings die bezugsberechtigten Kinder in den Zusagen festgelegt; mitunter gelten nur die ehelichen Kinder, teilweise aber auch legitimierte, adoptierte, nichteheliche (insbesondere bei weiblichen Angestellten) Kinder, in wenigen Ausnahmen sogar Stief- und Pflegekinder als berechtigt.

Angestellte wie auch übrige Arbeitnehmer gleichermaßen gültige Versorgung für die Versicherungsfälle Tod und Invalidität enthalten ist, die allerdings entsprechend der jeweiligen Berechnungsmodalitäten vor allen Dingen bei frühem Eintritt des Versorgungsfalls (Tod bzw. Berufsunfähigkeit) häufig nur zu sehr geringen Leistungen führt.

## II. Die Berechnung und Höhe der Pensionsleistungen für leitende Angestellte nach den unterschiedlichen Zusagenformen

---

Was die Leistungen nun für den eigentlichen Eintritt in den Ruhestand betreffen, so ist, geht man von den in der einschlägigen Fachliteratur veröffentlichten Regelungen bezüglich des betrieblichen Ruhegeldes aus, kaum ein einheitliches Bild zu erhalten; gleiches gilt für die vom Verfasser durchgeführte Befragung der Firmen; zu unterschiedlich sind die einzelnen Versorgungszusagen insgesamt angelegt, zu verschieden die Leistungsätze und auch die Bemessungssysteme ausgestaltet, um beispielsweise die Frage beantworten zu können, wie hoch das durchschnittliche Altersruhegeld eines leitenden Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland ist; wenn dennoch eine Beantwortung dieser Frage auf Grund der durchgeführten Untersuchung versucht werden soll, dann dürfte wegen der oben genannten Umstände deutlich sein, daß sich das Bemühen insoweit nur auf das Ermitteln von Näherungswerten und das Aufzeigen von Tendenzen erstrecken kann.

1. Klare Aussagen bezüglich der tatsächlichen Höhe der jeweiligen Pensionen enthalten zunächst einmal die Versorgungszusagen, die dem leitenden Angestellten im Falle der Pensionierung einen festen Betrag als Ruhegeld versprechen<sup>11)</sup>; im Ergebnis sind aber gerade diese Zusagen für die Beantwortung der oben gestellten Frage denkbar ungeeignet, da sie mangels genauer Kenntnis des Einkommens des leitenden Angestellten<sup>12)</sup> nicht erkennen lassen, welchen Anteil der letzten Bezüge des leitenden Angestellten die festgesetzte Pension im einzelnen ausmacht; es wurde bereits nachgewiesen, daß allein diese Relation für die Beurteilung des

---

<sup>11)</sup> Hierbei wird unterschiedlich entweder eine feste Rentenleistung oder ein einmaliger Kapitalbetrag als Pensionsleistung festgesetzt; Überwiegend - insbesondere bei Pensionszusagen - sind festgesetzte Rentenleistungen.

<sup>12)</sup> Und zwar sowohl das Einkommen zum Zeitpunkt der Auswertung der Umfrage wie auch das - noch interessantere - zukünftige beim Ausscheiden aus der Firma.

Wertes einer Altersversorgung ausschlaggebend ist. Festgehalten werden kann aber in diesem Zusammenhang, daß in keinem der dem Verfasser auf Grund der Umfrage bekannten Fälle mit Festpensionen eine höhere Ruhegeldzahlung als DM 1.000,- monatlich (bei Rentenleistungen oder vergleichsweise bei Einmalzahlungen durch Umrechnung der kapitalisierten Rente) versprochen war; geht man nun von einem durchschnittlichen Monatsgehalt für leitende Angestellte in Höhe von ungefähr DM 4.000,- bis 5.000,- aus<sup>13)</sup>, so ergibt sich, daß die vorliegenden Pensionszusagen mit Festpensionen im Höchstfall 25 % der letzten Bezüge eines leitenden Angestellten nach dem oben gebildeten Durchschnittseinkommen gewähren können, ein Wert also, der weit unter dem sozialpolitisch wünschenswerten liegt<sup>14)</sup>.

2. Bei den anderen Pensionszusagen ist ein klares Bild so einfach nicht zu gewinnen; gemeinsam ist allen, daß die Höhe des gewährten Ruhegeldes sich nach der Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre in der Firma richtet, wobei jedes Dienstjahr einen in Prozentwerten ausgedrückten, auf das

---

13) Siehe Ergebnis einer Gehaltsuntersuchung des Management Center Europe (MCE) aus dem Jahre 1972; danach ergibt sich folgendes: an vertraglich fixiertem Gehalt, also ohne die zusätzlichen Leistungen wie 13. Gehalt oder Leistungszulagen, beziehen leitende Angestellte in mittleren Firmen - mit über 100 Millionen Umsatz - im Middle Management etwa

|                               |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| der regionale Verkaufschef    | 56.600,- DM           |
| der Betriebsleiter            | 56.000,- DM           |
| der EDV-Chef                  | 51.000,- DM           |
| der Personaldirektor          | 39.600,- DM           |
| der PR-Manager                | 43.100,- DM           |
| der Leiter der Marktforschung | 43.800,- DM jährlich. |

Nach der gleichen Untersuchung schwankt das Grundgehalt im Top Management zwischen 153.000,- und 70.600,- DM bei einem zwischen 23 und 31 %igen Zuschlag an zusätzlichen Bezügen; siehe auch insoweit DLA 2/73, S. 6.

14) Dieser Wert sollte wie auf S. 32 ausgeführt ja mindestens 50 % der letzten Bezüge des leitenden Angestellten ausmachen.

letzte Einkommen bezogenen Anteil der Pension darstellt<sup>15)</sup>. Dabei sind die Ausgestaltungen und auch die Berechnungsmethoden höchst unterschiedlich: Häufig wird eine bestimmte Wartezeit festgelegt - im Schnitt zwischen 5 und 10 Jahren - nach deren Eintritt der leitende Angestellte bereits einen bestimmten Anteil seiner Pension verdient hat; die weiteren Jahre, die er dann noch in der Firma verbringt, werden in aller Regel mit einem festen Prozentfaktor seiner Pensionsanwartschaft zugeschlagen; oft finden sich dabei aber direkte oder indirekte Limitierungen in den Versorgungszusagen, damit die Anwartschaft im Pensionsfalle nicht zu einer zu hohen Ruhegeldzahlung des Betriebes führt; eine Methode, die für leitende Angestellte wie für alle anderen Arbeitnehmer gleichermaßen Anwendung findet.

Aus dem vorher Gesagten ergibt sich, daß im wesentlichen folgende Faktoren - üblicherweise als Wartezeit, anrechnungsfähige Dienstzeit, Bemessungsfaktor und pensionsfähiges Einkommen bezeichnet - einen entscheidenden Einfluß auf die Höhe des Altersruhegeldes haben. Der Grad ihrer Bedeutung ist selbstverständlich unterschiedlich und hängt ausschließlich von der jeweiligen einzelnen Regelung ab; grundsätzlich kann aber folgendes festgehalten werden:

- a) Die Faktoren Wartezeit und anrechnungsfähige Dienstzeit hängen unmittelbar zusammen und werden in vielen Versorgungszusagen auch zusammen abgehandelt; das ist auch der wesentliche Grund dafür, daß die Wartezeit überhaupt in diesem Zusammenhang behandelt wird<sup>16)</sup>, obwohl sie im wesentlichen mit der Bemessung der Höhe des Altersruhegeldes wenig zu tun hat; der Zusammenhang besteht eben darin, daß trotz Vorliegen aller anderen Faktoren vor Erreichen der Wartezeit kein Anspruch auf Altersruhegeld

---

15) Rund 65 % der Versorgungszusagen sind nach der Untersuchung bezügeabhängig.

16) Grundsätzlich beantwortet der Faktor Wartezeit nämlich die Frage, ob überhaupt ein Anspruch auf Altersruhegeld besteht; im Rahmen der Verfallbarkeit bzw. Mitnehmbarkeit wird auf die Wartezeit noch im einzelnen einzugehen sein.

besteht - also Höhe gleich null - und weiter darin, daß die Beurteilung der Frage, ob die Wartezeit erfüllt ist, nicht ohne Kenntnis der Definition des Begriffes der anrechnungsfähigen Dienstzeit in der einzelnen Versorgungszusage getroffen werden kann. Es wurde ja bereits darauf hingewiesen, daß die Regelungen der Wartezeiten in den einzelnen Zusagen sehr unterschiedlich sind; während sogar in einigen der dem Verfasser auf Grund der Umfrage bekannten betrieblichen Versorgungszusagen eine diesbezügliche Regelung völlig fehlte, reichte sie in anderen Fällen bis zu 15 Jahren. Falls man eine Durchschnittszahl bezüglich der Länge der Wartezeit angeben wollte, müßte man - auch allgemein - einen Zeitraum von 5 bis 8 Jahren rechnen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine in 7 Versorgungszusagen aus der Umfrage angetroffene Regelung, wonach die Wartezeit für leitende Angestellte gegenüber den übrigen Arbeitnehmern abgekürzt war bzw. im Rahmen einer Ermessensentscheidung durch die Firmenleitung abgekürzt werden konnte; damit wollten diese 7 Firmen offensichtlich dem - leitende Angestellte besonders belastenden - Umstand Rechnung tragen, daß dieser Personenkreis häufig wesentlich später in das Berufsleben eintritt als andere Arbeitnehmer, und daher - vor allen Dingen bei einer langen Wartezeit - erst sehr spät eine Anwartschaft auf Altersversorgung erwirkt. Ein Beispiel mag die besondere Problematik einer langen Wartezeit für leitende Angestellte erhellen:

Ist der leitende Angestellte etwa auf Grund einer qualifizierten schulischen wie beruflichen Ausbildung mit beispielsweise 30 Jahren in eine Firma eingetreten, deren Altersversorgungsregelung eine 15-jährige Wartezeit kennt, so hat er vor Vollendung des 45. Lebensjahres keinen Versorgungsanspruch gegen die Firma; der kaufmännische Angestellte mit Realschulabschluß und Kaufmannsgehilfenprüfung dürfte im Vergleich fast um 10 Jahre günstiger stehen. Würde es allerdings diesem kaufmänni-

schen Angestellten gelingen, in seiner Firma zum leitenden Angestellten zu avancieren, so bestünde der oben dargestellte Nachteil nicht, da davon auszugehen ist, daß die Dienstjahre als kaufmännischer Angestellter ihm auf seine Anwartschaft als leitender Angestellter angerechnet werden<sup>17)</sup>.

- b) In diesem Zusammenhang spielt allerdings auch ein Umstand aus dem Bereich des Begriffs "anrechnungsfähige Dienstzeit" eine Rolle, der gleichzeitig die enge Verbindung beider Faktoren erkennen läßt:
- Überwiegend wird in den Versorgungszusagen festgelegt, daß die Dienstzeit in der Firma nicht unbeschränkt, sondern erst ab einem bestimmten Zeitpunkt für die betriebliche Altersversorgung angerechnet wird; regelmäßig werden Lehrlings-, sonstige Ausbildungs- und Volontärzeiten ausgenommen und sehr häufig erst die Zeit, die der Pensionsberechtigte nach Vollendung eines bestimmten Stichtages (25. Geburtstag)<sup>18)</sup> ununterbrochen bis zum Pensionsfalle in der Firma abgeleistet hat, angerechnet. Somit dürfte eine längere Wartezeit für leitende Angestellte in den Versorgungszusagen der Betriebe nur dann eine Schlechterstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern darstellen, wenn der leitende Angestellte eine langjährige schulische wie berufliche Ausbildung absolviert hat und der Beginn der anrechnungsfähigen Dienstzeit relativ früh liegt.
- Die Tatsache, daß zumindest einige Betriebe für ihre leitenden Angestellten hier eine günstigere Sonderregelung getroffen haben, zeigt, daß die in dieser Beziehung mögliche Benachteiligung für leitende Angestellte erkannt ist.

---

17) Aufgrund der Untersuchung ist kein Fall bekannt, demzufolge hier eine Differenzierung vorgenommen worden wäre; Anhaltspunkte für eine derartige Annahme liegen auch nicht aus der Fachliteratur vor.

18) Nach dem Ergebnis der Untersuchung scheint die Vollendung des 25. Lebensjahres der durchschnittliche Beginn des Laufs der anrechnungsfähigen Dienstzeit zu sein.

Selbstverständlich scheint zu sein, daß allein die in der Firma als Arbeitnehmer verbrachte Zeit angerechnet werden kann; Ausnahmen bestehen hin und wieder lediglich bei den Unternehmen, die entweder andere Firmen übernommen haben oder durch eine Fusion mehrerer Firmen entstanden sind; hier findet sich in aller Regel bei der Festsetzung der anrechnungsfähigen Dienstzeit die Bestimmung, daß die in anderen - nunmehr rechtlich wie tatsächlich nicht mehr existenten Firmen - verbrachte Dienstzeit entweder völlig oder doch zu einem bestimmten Prozentsatz zur Anrechnung gelangt.

Nicht alle Versorgungszusagen bestimmen eindeutig, daß die anrechnungsfähige Dienstzeit ohne Unterbrechung abgeleistet worden sein muß; aus dem Zusammenhang der einzelnen Bestimmungen der Versorgungszusagen ist aber häufig durch Auslegung zu ermitteln, daß nur Zeiten ohne Unterbrechung gemeint sind<sup>19)</sup>. Für leitende Angestellte insbesondere kann sich hier dann ein Problem ergeben, wenn ihre Firmen sie beispielsweise im Rahmen internationaler aber auch innerdeutscher Verflechtungen über längere Zeit bei selbständigen Tochter- oder Beteiligungs-

---

19) Das Problem ist bisher in der Literatur und Rechtsprechung kaum eingehend behandelt worden; eine generelle Beantwortung ist auch schon deswegen erschwert, weil man zunächst von den jeweiligen Formulierungen in den einzelnen Versorgungszusagen auszugehen hat und diese - wie bereits dargestellt - sehr unterschiedlich sein können; grundsätzlich wird man aber folgendes sagen können: Wenn eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeits-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bedingt und deren Dauer beschränkt war, ist die Zeit vor der Unterbrechung anrechenbar; die Zeit der Unterbrechung selbst dann auf keinen Fall, wenn die Firma für diese Zeit Invalidenrente oder etwa sonstige freiwillige Leistungen erbracht hat. Anrechenbar schon im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen sind die Zeiten der Ableistung von Kriegs- und Wehrdienst bzw. diesen gleichgestellten Zeiten (Reserveübungen etc.), da das Arbeitsverhältnis dadurch nicht unterbrochen wurde. Ob man auch noch in anderen Fällen auf Grund der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers weitere Zeiten bei Unterbrechungen als anrechnungsfähig ansehen muß, erscheint problematisch und z.Zt. noch ungeklärt.

firmen einsetzen; hier sollte vorab geklärt werden, ob die Zeit der Unterbrechung selbst und vor allen Dingen die Zeit vor der Unterbrechung später nach der Rückkehr zur Anrechnung gelangen.

- c) Der Bemessungsfaktor ist als der für die endgültige Höhe des Altersruhegeldes sehr wichtige Faktor in den Versorgungszusagen - wie sich als Folge der allgemeinen Vertragsfreiheit denken läßt - sehr unterschiedlich geregelt; gemeinsam ist allen Versorgungszusagen<sup>20)</sup>, daß jedes in den Diensten der Firma abgeleistetes und nach den Bestimmungen der Zusage anererkennungsfähiges (Stichtag) Beschäftigungsjahr mit einem bestimmten Wert versehen wird, und die Summe dieser Werte letztlich den Anteil ausmacht, den der leitende Angestellte von seinen letzten Bezügen als Altersruhegeld erhält. Dabei ist die einfachste Form, jedes Jahr z.B. mit einem Prozent der letzten Bezüge zu beziffern, so daß bei 40 anrechnungsfähigen Dienstjahren das Altersruhegeld 40 % der letzten Bezüge ausmacht, auch noch hin und wieder anzutreffen. Überwiegend wird aber aus den unterschiedlichsten Gesichtspunkten diese Form des gleichmäßigen Zuwachses variiert: So ist bei fast allen Versorgungszusagen, die eine Wartezeit kennen, die Regelung getroffen, daß nach Erfüllen der Wartezeit ein bestimmter prozentualer Anteil des späteren Arbeitseinkommens bereits als Pensionsanwartschaft "erdient" ist, wobei der rechnerische Zuwachs während der Jahre innerhalb der Wartezeit in aller Regel höher ist als der Schnitt der folgenden Jahre ergibt. Der Grund dafür liegt in dem Bestreben der Firmen, dem Arbeitnehmer und hier insbesondere dem leitenden Angestellten schon nach einer kurzen Zugehörigkeit zur Firma eine relativ hohe Leistung als Anwartschaft in

---

<sup>20)</sup> Mit Ausnahme selbstverständlich der Firmen, die in ihren Versorgungszusagen Festrenten gewähren; siehe auch S. 119.

Aussicht zu stellen, die er dann in den folgenden Jahren seiner Zugehörigkeit zum Unternehmen kontinuierlich ausbauen kann.

Damit die durch lange Dienstjahre bei der Firma zu erwerbende Anwartschaft und damit der spätere Anspruch auf Firmenleistungen nicht zu hoch wird, kennen viele Zusagen ein Abflachen des Zuwachswertes in späteren Jahren etwa in der Art, daß diese sich innerhalb eines gewissen Zeitraums nach Erfüllen der Wartezeit jährlich etwa um 2 %, und in der Zeit danach jährlich noch um 1/2 % erhöhen. Die Zahlen sind in den einzelnen Zusagen selbstverständlich unterschiedlich, lassen aber in der überwiegenden Mehrheit diese Tendenz erkennen.

Ein manchmal auch zusätzlich angewandtes Mittel der Begrenzung des Anspruchs der Höhe nach liegt darin, den Anspruch kategorisch auf eine bestimmte Höchstprozentzahl, die niemals überschritten werden kann, zu beschränken oder, was im Ergebnis gleich ist, die Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre bei einer bestimmten Zahl abzuschließen<sup>21)</sup>.

Will man nun die Frage beantworten, wie hoch die Versorgungsbezüge eines leitenden Angestellten im Pensionsfalle nach den auf Grund der Untersuchung vorliegenden Versorgungszusagen im günstigsten Falle durchschnittlich anzusetzen sind, - nur die Frage kann überhaupt

---

21) Auf den ersten Blick wirken manche dieser Regelungen unverständlich, insbesondere bei Zahlenbeispielen wie dem folgenden: nach 5 Jahren Wartezeit 20 % der anrechnungsfähigen Bezüge bereits erreicht, in den folgenden 10 Jahren jeweils pro Jahr 3 %, danach pro Jahr 1 %, aber insgesamt Höchstgrenze 35 % der letzten Bezüge; der Sinn solcher Regelungen kann allein darin gesehen werden, für vorzeitige Risiken schon nach "kurzer" Betriebszugehörigkeit relativ hohe Leistungen für vorzeitige Fälle erbringen zu können.

untersucht werden<sup>22)</sup> - wird man zunächst einmal auf die enorme Spanne verweisen müssen, die bezüglich der Maximalwerte der dem Verfasser vorliegenden betrieblichen Altersversorgungsregelungen bestanden: Die günstigste Regelung gewährte dem leitenden Angestellten 80 % (!) seiner letzten Bezüge, die schlechteste ca. 15 %, jeweils bei Vorliegen der optimalen Voraussetzungen<sup>23)</sup>.

Der durchschnittliche Höchstsatz der dem leitenden Angestellten bei Eintritt in den Ruhestand nach der Untersuchung zustehenden Firmenpension dürfte etwa bei einem Wert zwischen 30 und 35 % der letzten Bezüge anzusiedeln sein; dieser Wert erscheint auf den ersten Blick relativ

---

22) Interessanter ist fast noch die Frage, welchen Prozentsatz ihrer letzten Bezüge leitende Angestellte insgesamt tatsächlich aus einer betrieblichen Zusatzversorgung erhalten; soweit dem Verfasser bekannt ist, gibt es dazu kein allgemein gültiges zugängliches Zahlenmaterial; es kann aber ohne Übertreibung und ohne allzu großes Schätzrisiko davon ausgegangen werden, daß dieser Betrag nicht über 25 % der letzten Bezüge der leitenden Angestellten durchschnittlich liegen dürfte.

Zum Vergleich seien die aus der chemischen Industrie bekannten Daten für die leitenden Angestellten angeführt. Danach hat sich auf Grund einer Umfrage ergeben, daß die Gesamtaltersversorgung der leitenden Angestellten in diesem Bereich zwischen 204,- und 5.068,- DM monatlich schwankt; der Schnitt der Gesamtversorgung beträgt DM 2.626,-, wobei auf die Firmenversorgung durchschnittlich DM 1.739,- entfällt. Prozentual ausgedrückt ergibt sich, daß die reinen Firmenleistungen (Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung) und Firmenanteil an der betrieblichen Altersversorgung insgesamt im Mittel 36 % bezogen auf das Einkommen beträgt.

Diese Werte liegen als Mittelwerte deswegen sehr hoch, weil nach der Umfrage lediglich 5 % der leitenden Angestellten der Chemie keine betriebliche Altersversorgung erhalten, eine Zahl, die natürlich weit über dem liegt, was allgemein für diesen Personenkreis gilt; nach einer Kienbaum-Gehaltsumfrage haben 78,4 % der Geschäftsführer, 75,6 % der Führungskräfte der ersten Ebene und 68,7 % der zweiten Ebene 1972 eine betriebliche Zusatzversorgung erhalten. Siehe insgesamt DLA 1/73, S. 18.

23) Unter optimalen Voraussetzungen ist selbstverständlich eine lange Betriebszugehörigkeit zu verstehen sowie weiterhin möglichst geringe Anrechnung anderer Versorgungsbezüge.

hoch und fast dem nahezukommen, was an anderer Stelle als sozialpolitisch wünschenswert für den Kreis der leitenden Angestellten gefordert worden ist<sup>24)</sup>; tatsächlich aber trägt dieser Wert: Zunächst einmal ist zu berücksichtigen, daß der durch die Untersuchung gewonnene Durchschnittswert deswegen so günstig liegt, weil eine Reihe von Versorgungszusagen recht hohe Prozentsätze auswarfen (zwischen 60 und 70 %) und dadurch die in den übrigen Versorgungszusagen am häufigsten vorkommenden Pensionsfestsetzungen zwischen 25 und 30 % der jeweils letzten Bezüge im Schnitt erheblich anhoben.

Demgegenüber waren Ruhegeldversprechen in Höhe von etwa 15 - 20 % der letzten Bezüge seltener. Dabei muß ausdrücklich noch einmal darauf hingewiesen werden, daß es sich jeweils um Werte handelt, die von den leitenden Angestellten lediglich bei Vorliegen der günstigsten Voraussetzungen erzielt werden konnten, beispielsweise zum Teil nur bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 30 Jahren.

Interessant ist in diesem Zusammenhang selbstverständlich ein Vergleich mit der Höhe der Zusagen, die den nicht leitenden Angestellten der durch die Untersuchung bekannten Firmen gemacht wurden; dabei darf man zunächst noch einmal feststellen, daß bis auf zwei Ausnahmen<sup>25)</sup> in allen anderen Fällen gleichzeitig sowohl den leitenden Angestellten wie auch den anderen Arbeitnehmern eine Altersversorgungszusage von den jeweiligen Firmen erteilt worden war, wobei bei weit über einem Drittel der

---

24) Siehe S. 31, 32.

25) In beiden Fällen war von den betreffenden Firmen allein den leitenden Angestellten eine Zusage erteilt worden, nicht aber den anderen Arbeitnehmern; der umgekehrte Fall ist allerdings auch vorstellbar, durch die Untersuchung aber nur in einem Fall belegt.

vorliegenden Versorgungszusagen kein Unterschied zwischen leitenden und nicht leitenden Angestellten gemacht worden ist; bei etwa der Hälfte besteht die getroffene Entscheidung bezüglich der beiden Personenkreise lediglich darin, bei im übrigen gleichen Konditionen mittels eines besonderen Bemessungssystems die Versorgungsleistungen für den Kreis der leitenden Angestellten angehoben zu haben<sup>26)</sup>.

3. Die restlichen Versorgungsregelungen der untersuchten Firmen schließlich waren so angelegt, daß für alle Arbeitnehmer einschließlich der leitenden Angestellten eine gemeinsame gleichlautende Versorgungszusage etwa in der Form bei der Unterstützungs- bzw. Pensionskasse oder einer sonstigen betrieblichen oder überbetrieblichen Versorgungseinrichtung festgesetzt und mitunter für den Kreis der leitenden Angestellten eine weitere, sehr stark auf die Bedürfnisse der leitenden Angestellten abgestellte, individuelle Zusatzversorgung gewährt worden war<sup>27)</sup>.

Bezüglich der in diesem Zusammenhang allein interessierenden Frage der Höhe der Altersversorgung, bezogen auf das letzte Einkommen, war diese Gruppe als die für den Kreis der leitenden Angestellten günstigste anzusehen; hier klafften natürlich auch die Versorgungsleistungen für leitende Angestellte und übrige Arbeitnehmer weit auseinander, und zwar exakt um die jeweilige Höhe der den leitenden Angestellten

---

26) Dabei findet sich häufig folgende Regelung: "Nach 5 Jahren Zugehörigkeit zur Firma erhält der Arbeitnehmer 10 % seiner letzten Bezüge als Altersversorgung; jedes weitere Jahr erhöht den Anspruch um 1 % bis hin zu einem Höchstsatz von 25 %; hinsichtlich des über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze liegenden Teils des Einkommens erhöht sich der Anspruch auf Altersruhegeld um 2 %; s. S. 61.

27) Häufig wurde diese Versorgung in Form einer Direktversicherung oder auch in der einer individuellen Ruhegeldzusage zusätzlich abgeschlossen; s. S. 62, 63.

zusätzlich gewährten Versorgung<sup>28)</sup>.

Insgesamt gesehen wird man die durchschnittliche Pensionsleistung der vorliegenden Versorgungseinrichtungen für die nicht leitenden Angestellten auf maximal 15 - 20 % der letzten Bezüge beziffern können, selbstverständlich auch nur bei Vorliegen der günstigsten Voraussetzungen. Vergleicht man diese Werte nun mit den für die leitenden Angestellten entsprechend ermittelten von 30 - 35 %, so läßt sich zunächst feststellen, daß damit die betriebliche Altersversorgung für leitende Angestellte auch relativ - absolut sowieso - höher liegt als bei den übrigen Arbeitnehmern; allerdings ist sie noch weit von dem für diesen Personenkreis als sozialpolitisch wünschenswerten Wert entfernt, während bei den nicht leitenden Angestellten dieser Wert im Durchschnitt bald erreicht ist<sup>29)</sup>.

---

28) Dabei ist selbstverständlich zu berücksichtigen, daß lediglich die Prozentwerte der gemeinsamen Grundversorgung gleich sind; bezüglich der absoluten Werte liegen die leitenden Angestellten in aller Regel sowieso höher.

29) Ähnlich wie bei den leitenden Angestellten muß auch hier nachdrücklich darauf hingewiesen werden, daß der Wert der tatsächlich durchschnittlich von den Arbeitnehmern erzielten Betriebspensionen wesentlich unter diesem Wert liegen; vgl. im übrigen die von der internationalen Unternehmensberatung Powers, Perrin, Forster & Crosby durchgeführte und in DLA 4/70 abgedruckte Untersuchung, die die hier gefundenen Werte zum großen Teil bestätigt, DLA 4/70, S. 2, 4.

Vgl. auch die zuletzt in BetrAV 1975, S. 173 ff. abgedruckte Erhebung über die betriebliche Altersversorgung, die auf Initiative des BMA vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurde und die hier für leitende Angestellte ermittelten Ergebnisse hinsichtlich Formen und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung weitgehend bestätigt.

### III. Das pensionsfähige (anrechnungsfähige) Einkommen als allgemein gültiger Berechnungsfaktor

---

Unabhängig von der Frage der Höhe des Prozentsatzes, der, bezogen auf das letzte Einkommen, wesentlich die absolute Höhe der Pension bestimmt, spielt eine in diesem Zusammenhang nicht unbedeutende Frage, was unter letztem Einkommen zu verstehen ist, oder wie in den einzelnen Versorgungszusagen das ruhegeldfähige Einkommen definiert ist. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß man zur Vermeidung offensichtlicher Ungerechtigkeit nicht in jedem Fall das letzte Monats- bzw. Jahreseinkommen, das unmittelbar vor der Pensionierung liegt, zur Berechnung der Altersversorgungsleistungen heranziehen kann, sondern gerechterweise hier wohl auf einen, sich aus mehreren Jahren ergebenden Durchschnittsverdienst Bezug genommen werden muß; dabei wurde deutlich, daß dieses auf Ausgleich zufälliger Benachteiligungen ausgerichtete Verfahren für den Kreis der leitenden Angestellten in noch weiterem Umfang gelten muß, da dieser Personenkreis erfahrungsgemäß in den letzten für die Bemessung der Pension ansonsten aber sehr wichtigen Jahren in Gefahr läuft, von Seiten des Arbeitgebers ausgehende Gehaltsminderungen oder -einbußen hinnehmen zu müssen<sup>30)</sup>.

Hält man sich nun einmal vor Augen, welche Fülle von Zuschlägen und Zulagen die tarifliche wie außertarifliche Praxis zum "Normallohn" entwickelt hat, aus welchen unterschiedlichen Bestandteilen das monatliche bzw. jährliche Einkommen eines Arbeitnehmers bestehen kann, wird klar, daß es neben dem Problem der Bemessungszeit und des Bemessungsfaktors wesentlich für die Höhe der Pension darauf ankommt, welche dieser Lohnbestandteile im einzelnen nur zur Bemessung mit herangezogen werden. Aus diesem Grunde ist es auch nicht verwunderlich, daß fast alle Versorgungszusagen den Begriff des "ruhegehaltsfähigen Einkommens"

---

30) Siehe auch S. 22.

oder ähnliche Begriffe kennen und sie in aller Regel sehr genau definieren<sup>31)</sup>.

Übereinstimmend wird die Bestimmung in der Weise vorgenommen, daß zwar grundsätzlich von dem in der Bemessungszeit (z.B. letzte drei Jahre) verdienten Bruttoeinkommen ausgegangen wird, davon dann aber in einer anschließenden, enumerativen Aufzählung bestimmte Einkommensmöglichkeiten völlig ausgeschlossen werden; dabei ist überwiegend der generelle Grundsatz erkennbar, dem Grunde wie der Höhe nach schwankende bzw. einmalige Zuwendungen nicht zu berücksichtigen. Darunter fallen regelmäßig Zuwendungen wie Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit und Überstunden, Teuerungszulagen, Gratifikationen jeglicher Art, Urlaubsgelder, Tagesspesen etc.

Weiterhin, was für den Kreis der leitenden Angestellten von besonderer Bedeutung ist, Prämien, Provosionen und Tantiemen<sup>32)</sup>.

Gemeinsam ist diesen Zulagen, daß sie nicht allein auf Grund der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entstehen, sondern noch weitere Umstände hinzukommen müssen, auf die der Arbeitnehmer entweder keine oder nur wenig Einflußmöglichkeiten hat; soweit

---

31) In einigen Zusagen fehlte allerdings eine nähere Bestimmung, und es wurde stattdessen lediglich auf das letzte Monats-einkommen verwiesen; hier muß im Streitfalle dann mangels einer genauen exakten Formulierung durch Auslegung ermittelt werden, was von den Parteien übereinstimmend gemeint war.

32) Zu den Begriffen im einzelnen vgl. auch Gamillscheg, aaO, S. 103 ff.  
Prämie: ein Zuschlag zum Lohn für eine bestimmte Größe oder Güte des Arbeitsergebnisses.

Provision: eine meist in Prozenten ausgedrückte Beteiligung am Wert solcher Geschäfte, die durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers zustandekommen oder doch zumindest durch ihn veranlaßt sind; Provision für den Handlungsgehilfen ist in § 65 HGB durch Verweisen auf die entsprechenden Regeln für Handelsvertreter (§§ 87 HGB) geregelt. Die Entlohnung auf Provisionsgrundlage wird vielfach durch Versprechen einer garantierten Mindestprovision gesichert, die dann auch die Rolle des Grundlohnes spielen kann.

Tantieme: die Beteiligung am Geschäftsgewinn schlechthin; sie wird meist einzelnen, in höheren Positionen stehenden Arbeitnehmern zugesichert; wird hingegen die ganze Belegschaft oder ein Teil davon am Geschäftsgewinn beteiligt, spricht man von echter Gewinnbeteiligung.

diese Zulagen insgesamt gesehen lediglich einen kleinen Teil der dem Arbeitnehmer zustehenden Bezüge ausmachen und ihm vor allen Dingen keineswegs regelmäßig zukommen, wird es beanstandensfrei sein, wenn der Arbeitgeber bei der Bemessung des Ruhegeldes diese Leistungen außer Acht läßt. Einerseits kann der Arbeitnehmer billigerweise auf den regelmäßigen Zufluß solcher Zuwendungen nicht vertrauen und deswegen seinen Besitzstand darauf nicht gründen; da aber Altersversorgung angemessene Wahrung des im aktiven Berufsleben erworbenen Besitzstandes sein soll, können im Ergebnis diese einmaligen oder der Höhe nach schwankenden Zuwendungen auch nicht bei der Bemessung berücksichtigt werden.

Andererseits würde die Berechnung der Pension unter Einschluß der in der Bemessungszeit erhaltenen einmaligen Leistungen etc. zu Ungerechtigkeiten führen und die Rücklagenbildung bzw. deren Berechnung erheblich erschweren. Etwas anderes könnte allerdings für einen Teil der leitenden Angestellten gelten, deren Einkünfte aus abhängiger Arbeit von vornherein vertragsmäßig so konzipiert sind, daß ein Teil ihrer Bezüge aus der Höhe nach schwankenden Boni oder Tantiemezuwendungen besteht, die ihnen zu einem bestimmten Teil, sei es erfahrungsgemäß oder auch im Vertrag garantiert, regelmäßig zufließen.

In diesem Fall wird man, besonders dann, wenn der diesbezügliche Teil an den Gesamteinkünften relativ hoch ist, davon ausgehen müssen, daß eine sozialpolitisch wünschenswerte Pensionsleistung aus einer betrieblichen Altersversorgungszusage diese Einkünfte zumindest bis zu ihrem garantierten bzw. stetig wiederkommenden Teil zu berücksichtigen hat<sup>33)</sup>.

Die heutige Vertragspraxis bei den Versorgungszusagen an leitende Angestellte sieht aber im wesentlichen anders aus; nur in wenigen Fällen wird die generelle Ausklammerung der schwankenden oder

---

33) Hier wird man sicherlich auch eine mehr transparente Erfolgsbeteiligung der Führungskräfte fordern müssen, vgl. im einzelnen Vorschläge dazu in DLA 7/72, S. 11.

einmaligen Zuwendungen aufgelockert und den sozialen Gegebenheiten angepaßt; ein Rechtsanspruch des leitenden Angestellten auf Berücksichtigung dieser Zuwendungen besteht bei eindeutiger, vertraglich festgelegter Nichtberücksichtigung als pensionsfähiges Einkommen nicht; schwierig kann im Einzelfall die Frage bei unklaren Formulierungen werden oder auch dann, wenn im Vertrag ohne weiteren Kommentar auf das letzte Gehalt oder Einkommen abgestellt wird. Hier stellt sich die Frage, ob solche Zuwendungen Bestandteil des Lohnes sind und ob sie als solche dann bei der Bemessung berücksichtigt werden müssen. Während die erste Frage uneingeschränkt zu bejahen ist<sup>34)</sup>, ist die zweite Frage schwierig und im Grunde nur nach der Interessenlage der Parteien im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu beantworten. Leitenden Angestellten wie Arbeitgebern kann man daher nur raten, zur Vermeidung von Schwierigkeiten diesbezüglich eine klare Regelung in der Versorgungszusage zu treffen.

---

<sup>34)</sup> Siehe dazu im wesentlichen Schaub, aaO, § 66, S. 222 ff, 224, 228.

#### IV. Weitere Umstände, die die effektive Leistung der betrieblichen Altersversorgung mitbeeinflussen

---

Neben den oben dargelegten Faktoren, die unmittelbar die Höhe einer Betriebspension bestimmen, sind noch einige weitere Umstände zu nennen, durch deren Eintreten die effektive Leistung einer betrieblichen Altersversorgung wieder, mitunter entscheidend, beeinflußt werden kann.

1. Zunächst ist in diesem Zusammenhang auf die Beteiligung der Arbeitnehmer allgemein an der notwendigen Bildung der Rücklagen für die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung hinzuweisen. Es bedarf sicher keiner weiteren Begründung, daß der Wert einer Altersversorgung für den einzelnen Arbeitnehmer und damit natürlich auch für den Kreis der leitenden Angestellten dadurch erheblich beeinflußt wird, ob und in welchem Umfang der berechnete Arbeitnehmer Beiträge zur Finanzierung der Altersversorgung leisten muß, die er sonst hätte zusätzlich anders anlegen können.

Man wird in aller Regel davon ausgehen können, daß der Arbeitnehmer mit einem durchschnittlichen Einkommen neben seinem Anteil, den er zur gesetzlichen Rentenversicherung als Beitrag leisten muß<sup>35)</sup>, weitgehend für Zwecke der Finanzierung einer ausreichenden Altersversorgung nicht mehr in Anspruch genommen werden kann; unter Berücksichtigung des relativ hohen Arbeitseinkommens leitender Angestellter scheint man zunächst der Auffassung zu sein, daß diesem Personenkreis eine maßvolle Beteiligung am Finanzierungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung zugemutet

---

35) Nach der heutigen Rechtslage tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte des auf 18 % (seit 1973) des beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes festgesetzten Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung.

werden kann; die durchgeführte Untersuchung hat allerdings die allgemeine Ansicht bestätigt<sup>36)</sup>, wonach eine Beteiligung von leitenden Angestellten an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung als ausgesprochen selten zu werten ist; der Grund mag allerdings darin zu sehen sein, daß Arbeitnehmerbeiträge überhaupt ja nur bei den drei versicherungsmäßig ausgestatteten Formen der betrieblichen Altersversorgung, nämlich der Direktversicherung, der Pensionskasse und der freiwilligen Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung möglich sind und diese gegenüber den beiden anderen Formen - betriebliche Ruhegeldverpflichtung und Unterstützungskasse - zumindest von der Zahl der "bedachten" Arbeitnehmer unterlegen sind<sup>37)</sup>.

So war auch nicht verwunderlich, daß lediglich in vier Fällen (zweimal Direktversicherung, zweimal Pensionskasse) die Arbeitnehmer zu allerdings unterschiedlich hohen Beiträgen aufgerufen waren, wobei in zwei Fällen den leitenden Angestellten für eine ihnen gegenüber den übrigen Arbeitnehmern allein gewährte Zusatzversorgung (Direktversicherung) ein anteiliger Beitrag abverlangt wurde<sup>38)</sup>.

Es sei abschließend lediglich darauf hingewiesen, daß diese Arbeitnehmerbeiträge selbstverständlich aus dem versteuerten Einkommen der einzelnen Arbeitnehmer gezahlt werden müssen, allerdings mit der Möglichkeit, sie im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen als Sonderausgaben (seit der Steuerreform 1974 als Vorsorgeaufwendungen deklariert) geltend machen zu können. Ob aus diesem Gesichtspunkt eine

---

36) Siehe auch Gottschalk-Werner, aaO, S. 28.

37) Auch nach dem Ergebnis der Untersuchung dürfte die betriebliche Ruhegeldzusage und Unterstützungskasse rund 80 % der leitenden Angestellten zugewiesenen Versorgungseinrichtungen ausmachen.

38) In beiden Fällen war der Anteil, den die leitenden Angestellten zu leisten hatten, relativ hoch; gleichzeitig waren sie aber auch noch Mitglied einer für alle Arbeitnehmer geltenden Unterstützungskasse, die keine Beiträge abverlangte.

maßvolle Beteiligung der leitenden Angestellten an der Finanzierung der ihnen versprochenen betrieblichen Altersversorgung zumutbar erscheint, bleibt angesichts der geringen Sonderausgabenhöchstbeträge für leitende Angestellte ausgesprochen zweifelhaft.

2. Allerdings muß - nicht nur in diesem Zusammenhang - auch auf die steuerliche Seite allgemein eingegangen werden, will man ein abschließendes Urteil hinsichtlich der echten Leistungsfähigkeit einer betrieblichen Versorgungseinrichtung fällen; es leuchtet ohne weiteres ein, daß nicht nur die spätere Zahlung der betrieblichen Versorgungsleistungen, sondern unter Umständen auch schon die von der Firma erbrachten Rücklagen bzw. Beiträge ein für den leitenden Angestellten möglicherweise unter dem Gesichtspunkt der Lohn- bzw. Einkommensteuer relevanter Vorgang sind, der natürlich erhebliche Bedeutung für die Einschätzung der Leistungsfähigkeit der betrieblichen Altersversorgung gewinnt.

Zunächst ist festzuhalten, daß die Zuwendungen (Rückstellungen), die der Arbeitgeber für eine Pensionszusage oder Unterstützungskasse leistet, für den bedachten leitenden Angestellten wie für jeden anderen Arbeitnehmer ohne steuerlichen Einfluß sind<sup>39)</sup>; hingegen sind die Versorgungsleistungen aus beiden Versorgungsformen als nachträglicher Arbeitslohn mit der Maßgabe zu versteuern, daß ein Betrag in Höhe von jährlich 40 % der Bezüge, höchstens aber DM 4.000,- steuerfrei bleiben<sup>40)</sup>.

Sollten bei Eintritt des Versorgungsfalls Kapitalabfindungen gezahlt werden, können diese Kapitalbeträge lohn- bzw.

---

<sup>39)</sup> Der Grund dafür ist darin zu sehen, daß die Zuführung zu den Rückstellungen wie auch die Zuwendungen an eine Unterstützungskasse kein Arbeitslohn darstellen.

<sup>40)</sup> Diese "günstige" Besteuerung gilt für Altersrenten dann nicht, wenn der Rentenempfänger noch nicht das 62. Lebensjahr vollendet hat.

einkommensteuerrechtlich gemäß § 34 Abs. 3 EStG sowie § 35 LStDV auf drei Jahre verteilt werden<sup>41)</sup>.

Im Gegensatz dazu stehen die versicherungsrechtlich ausgestalteten Versorgungsformen der Pensionskassen, der Direktversicherungen sowie der freiwilligen Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung: Bei diesen drei Formen stellen die vom Unternehmen getragenen Beiträge steuerrechtlich Ausgaben für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers und damit (§ 2 Abs. 3, Ziff. 2 LStDV) grundsätzlich Arbeitslohn dar<sup>42)</sup>.

Die Leistungen aus diesen drei Versorgungsformen sind - sofern sie als Kapitalleistungen ausgezahlt werden - steuerfrei<sup>43)</sup>, als Rentenleistung unterliegen sie der günstigen Ertragswertbesteuerung des § 22 EStG<sup>44)</sup>.

---

41) Vgl. hierzu im einzelnen Bischoff in Handbuch, aaO, S. 466 ff (allerdings noch zur steuerrechtlichen Regelung vor Einführung der Einkommensteuerreform 1974); in der Untersuchung ist bei keiner Pensionszusage ein Kapitalabfindungsvorbehalt festgestellt worden.

42) Allerdings übernehmen die Arbeitgeber fast ausnahmslos den zusätzlich anfallenden Steueranteil, wozu sie neuerdings auch durch die für alle Fälle geltende Bestimmung des § 40 b EStG angehalten werden, derzufolge sie Beiträge bis zu einem Durchschnittswert von DM 2.400,- pro versicherten Arbeitnehmer und pro Jahr - im Einzelfall bis hin zu DM 3.600,- - mit 10 % pauschal versteuern dürfen; hinzu kommt noch der "alte" Vorsorgefreibetrag in Höhe von DM 312,- jährlich, der völlig steuer- und sozialabgabenfrei ist.

43) Das stimmt dann allerdings nicht, wenn bei der Direktversicherung eine nach § 10 EStG steuerlich nicht mehr begünstigte Versicherungsform abgeschlossen wird; dann sind die geschäftsplanmäßigen wie außergeschäftsplanmäßigen Zinsen (Gewinnanteile) nach § 20 Abs. 1 EStG der Kapitalertragssteuer unterworfen.

44) Der Ertragswert ist in einer der Bestimmung des § 22 EStG angefügten Tabelle festgesetzt und richtet sich im wesentlichen nach dem vollendeten Lebensjahr des Rentenberechtigten bei Rentenbeginn; er beträgt z.B. im Alter 60 25 %, im Alter 65 20 % und im Alter 70 15 %.

Diese unterschiedliche Behandlung durch das Einkommensteuergesetz führt einmal dazu, daß bei den einzelnen leitenden Angestellten vergleichbarer Bruttoleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung entsprechend der jeweiligen Finanzierungsform zu völlig unterschiedlichen "Nettobeträgen" führen können, was im Extremfall von völliger Steuerfreiheit (Kapitalleistungen aus einer Direktversicherung<sup>45)</sup>) bis hin zu einer bei hohen Rentenleistungen aus Pensionszusagen schon empfindlichen Besteuerung nach § 19 Abs. 2 EStG gehen kann.

Weiterhin begünstigt der Freibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG im wesentlichen nur Bezieher kleinerer Werkspensionen (zu versteuernder Betrag dann nämlich lediglich 60 % der Pension innerhalb der Proportionalzone = 22 % Steuerlast), während hohe Pensionsleistungen durch die dann fast wirkungslosen Freibeträge (von z.B. DM 4.000,- monatlicher Pension werden 90 % versteuert, und zwar innerhalb der Progressionszone von 30,8 bis 56 % Steuersatz!) zu einer unverhältnismäßig hohen Reduzierung der dem leitenden Angestellten dann im Alter effektiv zur Verfügung stehenden Mittel führen.

Damit setzt sich für die leitenden Angestellten eine Benachteiligung dieses Personenkreises auch während ihres Ruhestandes fort, deren besondere Härte der leitende Angestellte aber auch schon während seiner aktiven Zeit erfahren durfte und in diesem Zusammenhang hier kurz dargestellt werden sollte; zunächst ist die Einkommensteuersituation der leitenden Angestellten während ihrer Berufsausübung dadurch gekennzeichnet, daß die ständig steigenden Abgaben zur Sozialversicherung und vor allen Dingen die bei Gehältern leitender Angestellter besonders wirksam werdende

---

45) Die Erträge aus diesem Kapital sind jedoch fortan wieder zu versteuern, sofern die Einnahmen daraus den entsprechenden Werbungskosten-Pauschbetrag und den Sparfreibetrag übersteigen.

Steuerprogression das Nettoeinkommen dieses Personenkreises wesentlich erheblicher reduzieren - und zwar auch relativ - als das von Beamten z.B. (keine Sozialabgaben) und anderen Arbeitnehmern (keine effektive Progressionswirkung vor allen Dingen bei Beziehern kleinerer Gehälter).

So wirkte sich z.B. die durchschnittliche Gehaltssteigerung der leitenden Angestellten von Mai 1972 bis Mai 1973 von 11,4 % bei einem Gehalt von DM 5.000,- netto lediglich um 3,9 % aus, was angesichts eines weit darüberliegenden Kostensteigerungsfaktors im Endeffekt eine Minderung des Realeinkommens bedeutete<sup>46)</sup>.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß leitende Angestellte ja im Schnitt nach einer erheblich längeren Ausbildung als andere Arbeitnehmer wesentlich später ins Berufsleben eintreten. Zwar holen sie den Einkommensrückstand in aller Regel relativ schnell auf - es dürfte hier nichts anderes gelten als nach einer Untersuchung bezüglich der Einkommensverhältnisse von Hochschulabsolventen zu Abiturienten bzw. Berufsausübenden mit Mittlerer Reife festgestellt wurde<sup>47)</sup> - was aber andererseits bedeutet, daß ihr Gesamteinkommen auf weniger Berufsjahre aufzuteilen ist, somit allein dadurch bedingt zu einem erhöhten jährlichen Nominaleinkommen und damit letztlich zu einer wesentlich schärferen Versteuerung führt<sup>48)</sup>.

Ein Gutachten von Eggesicker zeigt, daß nach geltendem Steuerrecht ein Bruttonominaleinkommen von DM 1 Million während einer dreißigjährigen Berufszeit zu einer Einkommens-

---

46) Vgl. eine diesbezügliche Kienbaum-Untersuchung aus dem Jahre 1973, zum Teil abgedruckt in DLA 12/1973, S. 4.

47) Nach einer in Arbeit und Sozialpolitik, Heft 4/ 1973 abgedruckten Untersuchung von Wolfgang Rippe "Lohnen sich Investitionen in den Beruf?", holen Hochschulabsolventen den Rückstand innerhalb von 10 Jahren auf.

48) Deswegen hat die ULA beispielsweise gefordert, bei der Tarifgestaltung im Steuerrecht nicht primär nominelle Jahreseinkünfte, sondern Lebensleistungen miteinander zu vergleichen bzw. leitenden Angestellten einen Nachteilsausgleich in Höhe von 1 % des Steuertarifs pro fehlendem Jahr zu gewähren. Vgl. dazu Heubeck, DLA 6/74, S. 16.

- und Steuerbelastung von DM 245.296,-, bei einer um zehn Jahre längeren Berufszeit zu einer Besteuerung von "nur" DM 213.933,- führt<sup>49)</sup>.

Der leitende Angestellte kann nun, wie auch alle anderen Arbeitnehmer, durch Ausschöpfen der abzugsfähigen Sonderausgaben seine Steuerlast mindern, wobei ihm gegenüber Arbeitnehmern mit mittleren bzw. kleineren Einkommen noch zusätzlich zu Gute kommt, daß sich durch diesen Abzug von der Steuerbemessungsgrundlage der Progressionseffekt spiegelbildlich auch als eine mit dem Einkommen wachsende Steuerentlastung auswirkt<sup>50)</sup>.

Gleichwohl sind die für die Daseinsvorsorge festgesetzten Sonderausgabenhöchstbeträge (seit der Steuerreform 1974 Vorsorgeaufwendungen genannt) für leitende Angestellte nicht ausreichend; nach geltendem Recht ist der z.B. für einen verheirateten leitenden Angestellten mit zwei Kindern bestehende Vorwegabzug für Versicherungsbeiträge in Höhe von DM 3.000,- jährlich schon durch den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgebraucht (1974 machte dieser Aufwand DM 225,- monatlich, 1975 bereits DM 252,- aus)<sup>51)</sup>, so daß . im obigen Beispiel - für die

---

49) Vgl. Meenzen, aaO, S. 61 sowie DLA 6/74, S. 16.

50) Diese berechnete Sonderstellung höherer Einkommen sollte zunächst durch die Steuerreform insoweit beseitigt werden, als im Rahmen des Abzugs von Sonderausgaben, insbesondere der Vorsorgeaufwendungen bei einer erhöhten Pauschale nur noch 22 % dieser Aufwendungen von der Steuerschuld abgezogen werden sollten; dieses System wäre allerdings ausgesprochen problematisch gewesen, als man einerseits die besserverdienenden Gruppen prozentual höher versteuert, ihnen aber andererseits Steuervorteile in der gleichen absoluten Höhe zugestehen wollte, wie sie auch Arbeitnehmern mit kleineren Einkommen z.B. erhalten sollten.

51) Versicherungsbeiträge können vor Anwendung der allgemeinen Höchstbeträge bis zu DM 1.500,- bei Alleinstehenden, bis zu DM 3.000,- bei zusammen veranlagten Ehegatten vorweg abgesetzt werden (Vorwegabzug). Bei Arbeitnehmern sind allerdings die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (sowie nach Bestimmung des § 10 Abs. 3, Ziff. 2, Buchst. d des EStG die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse zur sogenannten Befreiungsversicherung) von den Vorwegbeträgen abzuziehen.

Eigenvorsorge steuerbegünstigt lediglich ein so geringer Betrag zur Verfügung steht, der angesichts der oben genannten Zahlen für eine angemessene Altersversorgung nicht ausreicht.

Auch durch die Steuerreform ist für die leitenden Angestellten keine Vergünstigung geschaffen worden; zwar ist der Sonderausgabenabzug auf DM 1.800,-/3.600,- erhöht worden bei Beibehaltung des hohen Einkommen begünstigenden Systems des Abzugs von der Steuerbemessungsgrundlage<sup>52)</sup>, aber die vorgesehene Eingrenzung der Sparförderung, der Wegfall des Altersprivilegs sowie die erhebliche Steigerung der Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung<sup>53)</sup> zehren zumindest für den Kreis der leitenden Angestellten den Vorteil der erhöhten Sonderausgaben wieder völlig auf.

Dabei darf letztlich nicht vergessen werden, daß sowohl die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wie auch die Beamtenpension voll dynamisiert sind und von daher schon einen sorgenfreien Ruhestand garantieren; demgegenüber sind die Steuerfreibeträge für die private Vorsorge "statisch" und ermöglichen nicht oder doch nur begrenzt die Finanzierung einer sich der Kostenentwicklung anpassen- den Versorgung.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, daß infolge des progressiven Steuersystems sowohl die Aufwendungen wie insbesondere die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte erheblich herabgemindert werden.

---

52) Vgl. hierzu auch Anm. 50); von den leitenden Angestellten bzw. ihren Verbänden ist die geplante Regelung des Abzugs von der Steuerschuld immer als nivellierend und leistungshemmend angesehen worden, vgl. auch Mindorf, DLA 6/74, S. 10 ff, 15.

53) Nach der Steuerreform wird eine Grenze von DM 24.000,-/48.000,- bei der Sparförderung eingeführt, die viele leitende Angestellte dazu zwingen wird, die geleisteten Sparraten im Rahmen der Sonderausgaben geltend zu machen, so daß immer weniger Raum für "echte" Aufwendungen zur Altersversorgung bleibt.

3. Bei einer Reihe von Versorgungszusagen, die dem Verfasser auf Grund der durchgeführten Untersuchung vorgelegen haben, waren Vereinbarungen getroffen, denenzufolge die Gesamtversorgung des leitenden Angestellten, bestehend also aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und denen der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. einer befreienden Lebensversicherung einen bestimmten Prozentwert der letzten Bezüge nicht überschreiten durften; weiterhin war dann in aller Regel ausgeführt, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine im einzelnen jeweils noch näher beschriebene Anrechnung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung für den Fall erfolgen sollte, daß beide Versorgungen zusammen den als Gesamtversorgung ausgeworfenen Höchstsatz des letzten Einkommens übersteigen würden<sup>54)</sup>.

---

54) Die in diesem Zusammenhang häufig anzutreffenden Begriffe seien kurz erläutert:  
Verdeckte Anrechnung: In vielen Versorgungszusagen werden unter Berücksichtigung der normalerweise aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartenden Leistungen von vornherein nur Versorgungssätze versprochen, die mit der Rentenversicherung zusammen eine bestimmte Gesamtversorgung ergeben; diese Methode - bei der also die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung stillschweigend mit in die Überlegungen einbezogen werden - bietet einerseits wenig Anlaß zu Streitigkeiten, ist aber andererseits wenig elastisch. Vgl. hierzu Dietrich, aaO, D. II 3a; Hilger, Handbuch, S.48. Von einer offenen Anrechnung spricht man dann, wenn das betriebliche Ruhegeld in Höhe der angestrebten Versorgung zugesagt wird und auf diese dann die Sozialversicherungsrente anzurechnen ist; diese Versorgung entspricht dem Versorgungsprinzip; Schaub, aaO, S. 296.  
"Maximierungs- oder Höchstbegrenzungsklauseln bestimmen, daß die Gesamtversorgung des Ruheständlers einen bestimmten Prozentsatz des letzten Einkommens oder das eines vergleichbaren Arbeitnehmers nicht überschreiten darf; sie bewirken - häufig in Verbindung mit einer offenen oder auch verdeckten Anrechnung von Sozialversicherungsrenten - eine Kürzung des betrieblichen Ruhegeldes um den Betrag, um den die Summe aus Sozialversicherungsrente und Ruhegeld die Klausel übersteigt; siehe hierzu Schaub, aaO, S. 296; Hilger, aaO, S. 48.  
Von einer Ruhegeldaufzehrung spricht man dann, wenn bei Anrechnungs- oder Höchstbetragsklauseln das Ruhegeld durch etwaige Steigerungen der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Höhe der vorgesehenen Gesamtversorgung das Ruhegeld gleichsam völlig aufgezehrt hat; Dietrich, aaO, D II, 3d.

Dabei war häufig festzustellen, daß die Sozialversicherungsrente nur teilweise, d.h. soweit sie auf den Beiträgen des Arbeitgebers beruhte, angerechnet werden sollte und eine auf freiwilligen Beiträgen des Arbeitnehmers gestützte Sozialversicherungsrente nicht berücksichtigt werden durfte, ein Grundsatz, der auch mit der herrschenden Meinung in dieser Frage übereinstimmt<sup>55)</sup>.

Wenn aber hier im folgenden auf die nicht immer unproblematischen Fragen der Anrechnung sonstiger Versorgungsbezüge auf die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht weiter eingegangen werden soll, dann im wesentlichen aus zwei Gründen:

Zunächst sind in § 5 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die beiden wichtigsten Fallgestaltungen, die sich bei Zusammentreffen von betrieblichen Versorgungsverpflichtungen mit den zahlreichen anderen Versorgungsleistungen ergeben können, geregelt worden:

In Abs. 1 dieser Bestimmung ist das Auszahlungsverbot formuliert und in Abs. 2 das Verbot der Anrechnung der vom Arbeitnehmer selbst finanzierten Versorgungsleistungen; letzteres soll nach der ausdrücklichen Bestimmung des Gesetzes dann nicht gelten, wenn die Versorgungsbezüge zumindest zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen<sup>56)</sup>.

---

55) Siehe hierzu vor allen Dingen Hilger in Handbuch, S. 49; BAG, 10.8.1970, Nr. 145, BAG, 26.10.1973; AP Nr. 161 zu § 242 BGB Ruhegehalt; andere Ansicht vertritt lediglich Dietrich, aaO, D II 3 b mit dem Hinweis auf die Vertragsfreiheit.

56) § 5 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung: "Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dürfen durch Anrechnung oder Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge, soweit sie auf eigenen Beiträgen des Versorgungsempfängers beruhen, nicht gekürzt werden. Dies gilt nicht für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, sowie für sonstige Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen".

Wenn auch damit nicht alle diesbezüglichen Fälle gelöst sein dürften<sup>57)</sup>, soll hier auch aus einem weiteren Grund die anstehende Problematik nicht vertieft werden; wie die Umfrage ergeben hat, sind zwar auch bei den Versorgungszusagen an leitende Angestellte häufig solche Anrechnungsklauseln, insbesondere bezogen auf die Leistungen des gesetzlichen Rententrägers, festzustellen; versorgungstechnisch spielen sie allerdings selten eine Rolle; das liegt im wesentlichen in dem Umstand begründet, daß der Wert, von dem ab nach den jeweiligen Regelungen in der Versorgungszusage Anrechnungen vorgenommen werden, in aller Regel für den Kreis der leitenden Angestellten "unerreichbar hoch" liegt; hier wirkt sich nämlich der relativ geringe Anteil der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung für leitende Angestellte aus, der hingegen bei Arbeitnehmern mit Einkünften bis zur Beitragsbemessungsgrenze schon fast allein die durchschnittlich in den Versorgungszusagen festgelegte und Anrechnung auslösende Gesamtversorgungshöchstgrenze von etwa 60 - 70 % der anrechnungsfähigen Bezüge erreichen läßt.

Mitunter war den Zusagen an leitende Angestellte erkennbar, daß in diesem Punkt die entsprechenden Anrechnungsregelungen aus Zusagen an andere Arbeitnehmer übernommen worden waren, ein Umstand, der für die leitenden Angestellten insoweit einen unbestreitbaren Vorteil darstellt.

4. Durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung wird auch ein erst seit der Einführung der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aktuell gewordenes Problem in Angriff genommen, nämlich die Frage, welchen Einfluß die Möglichkeit des Arbeitnehmers, den Beginn des Ruhestandes innerhalb gewisser

---

57) Vgl. insoweit die Kommentierung von Höhne in der Beilage zu BB 3/75. S. 6 ff.

Grenzen und Voraussetzungen selber bestimmen zu können, auf die betrieblichen Altersversorgungszusagen hat, insbesondere dann, wenn in diesen der Eintritt in den Ruhestand beispielsweise mit Vollendung des 65. Lebensjahres festgelegt ist.<sup>58)</sup>

Dabei geht es im Prinzip um eine Problematik, mit der die betriebliche Altersversorgung sich schon wiederholt auseinandergesetzt hatte, nämlich, sich wegen ihrer sachlichen Abhängigkeit an das sich wandelnde Recht der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen<sup>59)</sup>. Leider begnügt sich das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in § 6 mit dem lapidaren Hinweis, "einem Arbeitnehmer, der das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vom gleichen Zeitpunkt an zu gewähren, wenn die Wartezeit und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind und sein Arbeitsverhältnis beendet wird".

Einerseits ist zwar mittels dieser Formulierung eindeutig der Wille des Gesetzgebers zu erkennen, der flexiblen Altersgrenze ausnahmslos Vorrang zu geben mit der Folge, daß die betrieblichen Versorgungszusagen sich anzupassen haben; andererseits bleibt unklar, wie die Anpassungsproblematik bei bestehenden Versorgungszusagen im Einzelfall gelöst werden soll. Das ist um so bedauerlicher, als die Sozialpolitische Gesprächsrunde beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 12. Mai 1972 sich mit den einzelnen Auswirkungen der flexiblen Altersgrenze auf die betriebliche Altersversorgung befaßt und auch - unbeschadet unterschiedlicher Ansichten - Empfehlungen zu den einzelnen

---

58) Nach dem Ergebnis der Untersuchung gehen die Versorgungszusagen noch überwiegend von dem Pensionierungsalter "65" aus; lediglich in einigen vereinzelt Fällen war auch das Alter "63" bzw. "62" angegeben.

59) Die gleiche Problematik tauchte bereits durch die Anhebung der Renten im Rahmen der Rentenreform 1957, unter dem Stichwort "Auszehrung" sowie der Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze 1968 auf.

Problemen verabschiedet hatte<sup>60)</sup>; für den Kreis der leitenden Angestellten sind die in diesem Zusammenhang auftretenden Fragen aber von besonderer Bedeutung, weil gerade bei diesem Personenkreis verstärkt die Neigung festzustellen ist, den Eintritt in den Ruhestand im Gegensatz zu dem sonst üblichen Eintrittsalter "65" entsprechend der persönlichen Umstände unterschiedlich zu gestalten, wobei vor allen Dingen die Frage des altersbedingten Leistungsabbaus sowie unter Umständen auch die Höhe des bisher erworbenen Besitzstandes eine ausschlaggebende Rolle spielen dürften<sup>61)</sup>.

Zur Verdeutlichung der bestehenden Schwierigkeiten ist zunächst ein näheres Eingehen auf die Regelung der flexiblen Altersgrenze unumgänglich<sup>62)</sup>; nach der zum jetzigen Zeitpunkt geltenden Rechtslage können ab dem 1.1.1973 alle Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres mit 35 Versicherungsjahren Altersruhegeld beantragen; für Schwerbeschädigte, Berufs- oder Erwerbsunfähige gilt dies schon mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Darüber hinaus besteht nach wie vor die Möglichkeit des vorgezogenen Altersruhegeldes für weibliche Arbeitnehmer sowie für Arbeitslose entsprechend der dafür im einzelnen notwendigen Voraussetzungen<sup>63)</sup>. Wichtig ist

---

60) Siehe auch insoweit die Wiedergabe in BB 1972, S. 1560.

61) DLA 1/74, S. 8.

62) Eingeführt durch das Rentenreformgesetz vom 16.10.1972 sowie letztlich modifiziert durch das Vierte Rentenversicherungs-Änderungsgesetz vom 30. März 1973.

63) Für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer, die gegen Ende ihres Berufslebens die Arbeitsstelle verlieren und keine neue erhalten, gibt es ein Altersruhegeld schon mit 60 Jahren, wenn sie sich innerhalb der letzten eineinhalb Jahre für mindestens 52 Wochen vergeblich um eine Arbeitsstelle bemüht haben und die Wartezeit von 180 Monaten erfüllt ist. Darüber hinaus erhalten weibliche Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, Altersruhegeld, wenn sie in den letzten 20 Jahren überwiegend Pflichtbeiträge entrichtet haben. Diese Vergünstigung für weibliche Arbeitnehmer berücksichtigt die für diesen Personenkreis im fortgeschrittenen Alter häufig gegebene Erschwernis, viele Jahre durch Beruf und Haushalt doppelt belastet gewesen zu sein.

in diesem Zusammenhang auch, ob und in welchem Umfang Bezieher von Altersruhegeld die Berechtigung zur Weiterarbeit haben bzw. in welchem Ausmaß der Verzicht auf die Ausnutzung der flexiblen Altersgrenze nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung honoriert wird<sup>64)</sup>.

Von den zunächst auftauchenden Fragen scheinen zwei zumindest im Ergebnis klar zu sein: Die Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung stellt zwar eine wesentliche Änderung der gesetzlichen Sozialversicherung dar, gleichwohl tritt der diesbezüglich in fast alle Versorgungszusagen eingebaute Widerrufsvorbehalt aus Billigkeitserwägungen nicht ein<sup>65)</sup>; gleiches wird auch für die Frage zu gelten haben, ob ein Betriebsangehöriger, der die Möglichkeiten der flexiblen Altersgrenze nutzt und mit 63 oder 64 Jahren aus der Firma ausscheidet, deswegen seine Anwartschaft auf Ruhegeld verliert, weil in der Versorgungszusage ausgeführt ist, daß nur derjenige Ruhegeld erhält, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Firma scheidet.

Unabhängig von der Bestimmung des § 6 des Gesetzes, das ja eine andere Behandlung der beiden oben aufgeführten Fragen

---

64) Rentenempfänger, die bereits 65 Jahre alt sind, können unbeschränkt und ohne Anrechnung auf die Rente hinzuverdienen; Rentenempfänger unter 65 Jahren können nur noch begrenzt hinzuverdienen: In jedem Jahr darf nur noch im Rahmen eines Aushilfsarbeitsverhältnisses drei Monate oder 75 Tage unbegrenzt hinzuverdient werden; für die restlichen 9 Monate darf bis zu einem Achtel der Beitragsbemessungsgrenze (DM 287,50 bei DM 2.300,-) und bei Beziehern des Altersruhegeldes auf Grund der flexiblen Altersgrenze drei Zehntel (DM 690,-) monatlich brutto hinzuverdient werden. Bei Verzicht auf das vorzeitige Altersruhegeld erhält der Versicherte für jeden Monat, in dem nach Vollendung des 63. Lebensjahres keine Rente bezogen wurde, einen Zuschlag von 0,4 % auf sein Altersruhegeld bis hin zum 67. Lebensjahr.

65) Siehe auch Höfer, Grünewald, Muth in DB 1972, 2255 m.w.N. Der Vorbehalt lautet fast einheitlich in allen Versorgungszusagen wie folgt: "Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändert". Siehe dazu auch noch S. 149.

nicht zuläßt, spricht auch schon der vor allem durch die Rechtsprechung entwickelte Grundgedanke zur Unverfallbarkeit dafür, die Ruhegeldanwartschaft auch bei Ausnutzung der Möglichkeiten der flexiblen Altersgrenze aufrecht zu erhalten<sup>66)</sup>.

Die weiteren Fragen allerdings, welche Pensionsleistung nun die Firmen zu erbringen haben, etwa die nach der Rentenformel bereits erdiente Versorgung<sup>67)</sup> oder eine durch versicherungsmathematisch errechnete Abschläge geminderte<sup>68)</sup> ist nach wie vor in der Praxis streitig<sup>69)</sup> und kann auch nicht durch § 6 des Gesetzes beantwortet werden. Die Formulierung allerdings scheint eine dritte, öfters diskutierte Ansicht, die Firmenpension auch bei Ausscheiden des Arbeitnehmers mit z.B. 63 Jahren erst ab dem Alter 65 zu gewähren, so wie ursprünglich geplant und aufwandmäßig errechnet, auszuschließen.

Diese letztere Lösung hat darüber hinaus auch noch den Nachteil, daß sie den Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit allein auf die Rentenleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung verweist, was für alle Arbeitnehmergruppen, insbesondere aber für die leitenden Angestellten völlig unzureichend wäre.

Geht man von dem Entgeltcharakter der betrieblichen Ruhegeldzahlung aus, dann ist es nach der hier vertretenen Auffassung unbillig, dem mit 63 Jahren aus der Firma ausscheidenden leitenden Angestellten mit der gleichen Rente zu versehen wie den mit Alter 65 in Pension gehenden Arbeitnehmer, da bei ersterem die Gegenleistung für die Firmenpension, die

---

66) Höfer, Grünewald, Muth, DB 72, S. 2256; LAG Düsseldorf, 10.8.1970, BB 72, 269, 270.

67) In der Diskussion wird die auch erreichte Anwartschaft, Formelanwartschaft oder Formelrente genannt.

68) Höfer, Grünewald, Muth, aaO, S. 2256.

69) Rechtlich sind auch Abschläge, soweit der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird, unbestrittenermaßen zulässig, siehe auch Höhne Beilage 1/75 des BB, S. 7.

Dienstzeit, um zwei Jahre verkürzt ist<sup>70)</sup>; darüber hinaus ist auch zu berücksichtigen, daß bei der Ausnutzung der flexiblen Altersgrenze und einer "automatischen" Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistung sich die wahrscheinliche Zahlungsdauer um einen wegen der höheren Lebenserwartung der früher in Pension gehenden Arbeitnehmer entscheidenden Zeitraum verlängert, so daß es nicht unbillig erscheint, für die diesbezüglichen Mehraufwendungen einen gewissen Abschlag in der betrieblichen Leistung zu gestatten<sup>71)</sup>. Das muß auch in den Fällen gelten, in denen der vorzeitig ausscheidende Pensionär wegen der fehlenden beiden Jahre nach der der Versorgungszusage zu Grunde liegenden Rentenformel keine Steigerung mehr erfährt<sup>72)</sup>.

Eine weitere Auswirkung für die Firmen insbesondere hat die flexible Altersgrenze insoweit, als in den Leistungsplänen der Versorgungszusagen ja häufig auf die Versorgungsleistungen die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Anrechnung gelangen; bei dem mit Alter 63 ausscheidenden Arbeitnehmer verringert sich natürlich die Höhe der gesetzlichen Rentenversicherung um die zwei Jahre Zuwachsmöglichkeit, die dann wertmäßig wegen der Anrechnungsklausel von den Firmen zu leisten sind; umgekehrt führt das Verbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr zu einem erheblichen Rentenzuwachs (bis zu 20 % echten Zuwachs); auch hier wird man einen gerechten Ausgleich finden müssen, der nach der hier vertretenen Auffassung nur darin liegen kann, die vom Arbeitnehmer nach der Vollendung seines 63. Lebensjahres mit jedem Monat erworbenen Zuschläge zu seiner gesetzlichen Rente nicht in Ansatz zu bringen, da ansonsten der durch die flexible

---

70) Höfer, Grünewald, Muth, aaO, S. 2256; Rössler, Förster, Gassen, aaO, S. 1508.

71) Rössler, Förster, Gassen, aaO, S. 1508.

72) Das wird bei vielen Versorgungszusagen nicht vorliegen, da mit dem Alter 63 häufig die Höchststufe der Versorgung - meistens wegen festgesetzter Höchstbegrenzung - erreicht ist.

Altersgrenze geschaffene Vorteil, bei Weiterarbeit seinen gesetzlichen Rentenanspruch nicht unerheblich erweitern zu können, durch die Anrechnungsklausel völlig beseitigt würde.

Problematisch bleibt letztlich für die Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, ob angesichts der Einführung der flexiblen Altersgrenze<sup>73)</sup> generell in den Versorgungszusagen ebenfalls die Altersgrenze "63" vereinbart werden soll; zum jetzigen Zeitpunkt ist nämlich noch völlig ungeklärt, wieviel Arbeitnehmer und insbesondere leitende Angestellte von dieser Vergünstigung Gebrauch machen werden<sup>74)</sup>; die Wahrscheinlichkeit spricht dafür, daß die Arbeitnehmer, die von ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit her den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes noch gewachsen sind, auch über das Alter "63" hinaus im Berufsleben verbleiben, um auch so ihren Rentenanspruch noch erheblich auszubauen.

In diesen Fällen wäre auch mit einer generellen Festsetzung des Eintrittsalters "63" in den Versorgungszusagen das Ziel einer einheitlichen Bestimmung des Pensionsalters nicht erreicht. Die Zukunft wird zeigen müssen, wie die betriebliche Altersversorgung mit den durch Einführung der flexiblen Altersgrenze geschaffenen Schwierigkeiten fertig wird und welche Wirkung sie insbesondere bezüglich des Kreises der leitenden Angestellten entfalten wird. Ein auf alle Fälle zutreffendes Patentrezept wird es aus den oben aufgeführten Gründen nicht geben.

---

73) Vgl. hierzu die Veröffentlichung in Betrieblicher Altersversorgung 74, S. 150; demnach sind nach vorläufigen Ergebnissen im Jahre 1973 insgesamt 240.000 Anträge auf Altersruhegeld wegen Vollendung des 62. bzw. 63. Lebensjahres gestellt worden.

74) Problematisch sind nämlich auch die Versorgungssituationen der leitenden Angestellten, die keine oder weniger als 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre in der Sozialversicherung nachweisen und von daher an sich auch keinen Anspruch auf eine - durch das Rentenreformgesetz - bedingte vorzeitige Pensionierung ableiten können; eine Anpassung bezüglich der betrieblichen Altersversorgung ist hier aber auch anzuraten, siehe auch insoweit Werner DLA 3/73, S. 10 - 12.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß gerade bei dem Kreis der leitenden Angestellten die Beurteilung der finanziellen Leistungsstärke einer zugesagten betrieblichen Altersversorgung - im Unterschied oft zu den übrigen Arbeitnehmern - von einer Reihe zunächst nicht sichtbarer Faktoren mitbestimmt und zum Teil so nachhaltig beeinflußt wird, daß ohne Überprüfung aller dieser Faktoren kein wirklich klares Bild von den leistungsmäßigen Auswirkungen der einzelnen Versorgungszusagen gezeichnet werden kann.

## F    FRAGEN DER ANPASSUNG DER LEISTUNGSSÄTZE AN DIE ENT- WICKLUNG DER LEBENSHALTUNGSKOSTEN

Ein vor allen Dingen in den letzten Jahren wieder besonders aktuell gewordenes Problem der betrieblichen Altersversorgung macht auch den leitenden Angestellten, soweit sie Begünstigte einer betrieblichen Versorgungszusage sind, in einem hohen Maße zu schaffen, nämlich die Anpassung der Leistungen aus der Zusage an veränderte Umstände, insbesondere an die Steigerung der allgemeinen Lebenshaltungskosten<sup>1)</sup>.

Der Zusammenhang zwischen den Leistungssätzen der betrieblichen Altersversorgung und der Höhe der allgemeinen Lebenshaltungskosten wird sofort deutlich, wenn man sich vor Augen hält, daß die betriebliche Altersversorgung ja mit dazu dienen soll, mit ihren Leistungen - neben denen aus der gesetzlichen Rentenversicherung - dem Pensionär einen sicheren und sorgenfreien Ruhestand zu ermöglichen; aus einer engeren, finanziellen Sicht gesehen bedeutet das ganz einfach, daß die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den Pensionär in den Stand setzen sollen, die im Ruhestand anfallenden Kosten der täglichen Lebenshaltung bewältigen zu können.

Wenn nun aber seit Begründung der Versorgungszusage die Lebenshaltungskosten stark angestiegen sind, die in der Versorgungszusage festgesetzte Betriebsrente aber nominell gleich geblieben ist, so stellt sich eben die Frage, ob der Arbeitgeber - auch ohne eine dahingehende Verpflichtung in der Versorgungszusage übernommen zu haben - zu einer entsprechenden Anpassung verpflichtet ist<sup>2)</sup>.

---

1) Vgl. statt aller Höfer/Kemper DB 1973, 130 ff (131).

2) Allgemein unterscheidet man:  
Teildynamik, vorausbestimmtes Ansteigen von Versorgungsanwartschaften oder z.B. eine Abhängigkeit der Pension von dem letzten Gehalt. Volldynamik, garantierte Steigerung der betrieblichen Ruhegeldleistungen auch während der Bezugszeit.  
Anpassung, Anwartschafts- oder Rentenanehebung auf Grund einer Entscheidung von Fall zu Fall; Höfer/Kemper DB 73, 130.

Die Frage ist - wie bereits angedeutet - deswegen wieder sehr aktuell geworden, weil die Lebenshaltungskosten nach den amtlichen Zahlen des statistischen Bundesamtes seit 1950 ständig, mit einem allerdings gleichbleibenden, in den letzten Jahren seit etwa 1967 mit einem nunmehr jeweils höheren Wertfaktor angestiegen sind, so daß - "betrachtet man den Preisindex für die Lebenshaltung in langjähriger Übersicht auf der Basis 1962 = 100"<sup>3)</sup> - noch im Jahre 1974 die Indexzahl 150 erreicht werden dürfte<sup>4)</sup>.

Das bedeutet, daß die Kaufkraft einer Firmenrente vom Jahre 1962 bis zum Jahre 1974 sich um die Hälfte verringert hat.

---

3) BAG vom 30.3.1973, DB 73, 775 = AP Nr. 4 zu § 242 BGB  
Ruhegehalt - Geldentwertung.

4) Die Steigerungsrate dürfte für das Jahr 1973 allein bei dem Wert 9 gelegen haben, 1972 bereits 6,2;  
Höfer/Kemper, DB 73, 1353;  
nach den amtlichen Bekanntmachungen des Statistischen Bundesamtes ist der Preisindex für Lebenshaltungskosten Ende 1973 auf 148,1 (1962 = 100) gestiegen.  
Infolge einer Umstellung auf die Verbraucherverhältnisse 1970 (1970 = 100) kann der Anstieg der Lebenshaltungskosten Ende 1975 nur auf die Basis 1970 = 100 angegeben werden; er beträgt 136,3 %.  
Vergleiche die Aktuellen Kurzberichte der AR-Blattei fortlaufend.

## I. Vertraglich vereinbarte Anpassung

1. Dieses Problem der wertmäßigen Aushöhlung der Firmenrenten durch die Steigerung der Lebenshaltungskosten tritt grundsätzlich dann nicht auf, wenn in den betreffenden Ruhegeldzusagen sogenannte "Dynamisierungsklauseln"<sup>5)</sup> enthalten sind, d.h. Bestimmungen, denenzufolge sich der Arbeitgeber zu einer Anpassung der Leistungssätze verpflichtet, wenn gewisse, in der Bestimmung exakt definierte Umstände eintreten. Solche Klauseln, die dann sicherheitshalber ausdrücklich auch ihre Geltung für die Zeit des Ruhestandes ausweisen sollten, sind - auch bei leitenden Angestellten - ausgesprochen selten; nach der durchgeführten Untersuchung ergab sich, daß lediglich bei einer einzigen Versorgungszusage eine Dynamisierungsklausel vereinbart war; in 15 % aller Fälle enthielten die Versorgungszusagen an die leitenden Angestellten der jeweiligen Firmen anstelle einer solchen Klausel den mehr oder minder vagen Hinweis, daß bei einer gewissen Steigerung der Löhne und Gehälter oder der Preise der Arbeitgeber die "Angemessenheit der gewährten Versorgung noch einmal überprüfen" will; diese Formulierung, die man in dieser oder ähnlicher Form besonders bei Individualverträgen mit leitenden Angestellten antrifft, gibt für sich allein genommen dem leitenden Angestellten keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine bestimmte Anhebung seiner Ruhegeldbezüge oder seiner Versorgungsanwartschaft, sondern begründet lediglich die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Eintritt der Umstände im Rahmen seines Ermessens eine mögliche Anpassung (Erhöhung) zu überprüfen.

---

5) Zum Teil werden auch dafür die Bezeichnungen Wertsicherungs- oder Spannungsklauseln verwendet, siehe Hilger, Handbuch, S. 42, 43.

Man darf also zunächst als Ergebnis festhalten, daß Dynamisierungsklauseln<sup>6)</sup> in den Versorgungszusagen leitender Angestellter äußerst selten - vielleicht in 1 - 2 % der Fälle - anzutreffen sind, eine Zahl, die bei den Zusagen an die übrigen Arbeitnehmer noch unterschritten sein dürfte. Das Nichtvorhandensein solcher Klauseln trifft bei entsprechender Steigerung der Lebenshaltungskosten in jedem Fall den Pensionär, gleichgültig wie seine Versorgungszusage ansonsten auch ausgestaltet ist; mit Eintritt in den Ruhestand wird seine Firmenrente entsprechend der Bestimmungen in der Zusage festgesetzt; ohne Dynamisierungsklausel hat er - zumindest keinen vertraglichen - Anspruch auf Anhebung seiner Rente entsprechend der Kostensteigerung.

2. Anders sieht die Situation im wesentlichen bei dem noch im aktiven Berufsleben stehenden Arbeitnehmer aus und nicht nur deswegen, weil man bei ihm ja noch nicht von tatsächlichen, inflationsbedingten Einbußen der betrieblichen Altersversorgung sprechen kann, sondern bestenfalls davon, daß infolge der allgemeinen Kostensteigerung die bestehende Versorgungsanwartschaft wertmäßig ausgehöhlt zu werden droht.

Die Besonderheit bei aktiven Arbeitnehmern - das gilt fast in gleichem Maße für leitende Angestellte wie sonstige Arbeitnehmer - liegt diesbezüglich darin begründet, daß sich die Höhe ihrer Firmenpension - entsprechend der Formulierung in der Versorgungszusage - überwiegend<sup>7)</sup> nach einem bestimmten Prozentsatz ihrer letzten Bezüge richtet;

---

6) Liegt eine solche Klausel vor, ist im einzelnen noch zu prüfen, ob sie unter Umständen einer Genehmigung nach § 3 des Währungsgesetzes durch die nach § 49 Abs. 2 des Außenwirtschaftsgesetzes dafür zuständigen Deutschen Bundesbank bzw. der jeweiligen Landeszentralbank bedarf. Grundsätzlich ist eine solche Klausel nach § 3 genehmigungspflichtig, wenn die Vereinbarung einer Geldschuld von der Höhe, dem Preis oder dem Wert andersartiger Güter oder Leistungen abhängig sein soll; es müssen also für die Genehmigungsfreiheit die Merkmale der "Gleichartigkeit" und "Gleichläufigkeit" der in der Klausel angegebenen Bezugsgrößen gegeben sein; vgl. Hilger, Hdb., S. 42 ff.

7) Nach dem Ergebnis der Umfrage kann davon ausgegangen werden, daß bei über der Hälfte der vorgelegten Versorgungszusagen die Altersrente sich nach einem bestimmten Prozentsatz der letzten Bezüge richtete.

geht man davon aus, daß die Steigerung der Lebenshaltungskosten durch entsprechende Lohn- und Gehaltserhöhungen ausgeglichen werden<sup>8)</sup>, so stellt sich aus diesem Sichtwinkel für die aktiven Arbeitnehmer das Problem der Anpassung erst ab der Bezugsberechtigung, da das Bemessungssystem ihrer Altersversorgung während der aktiven Zeit für eine Halbdynamisierung sorgt.

Für die leitenden Angestellten besteht insoweit noch eine Schwierigkeit, als sie ja nicht unmittelbar an den Tarifabschlüssen partizipieren, sondern entsprechende Gehaltsverbesserungen entweder mittels ständiger Vorsprache beim Arbeitgeber oder dadurch erhalten, daß in ihrem Arbeitsvertrag eine Klausel vereinbart wurde, derzufolge sich ihre Bezüge im gleichen Umfang erhöhen wie im Tarifbereich<sup>9)</sup>. Ungünstiger stehen insgesamt die leitenden Angestellten, deren Altersleistungen von vornherein mit einem bestimmten Absolutbetrag festgesetzt wurden. Hier beginnt auch schon für den aktiven Arbeitnehmer eine wertmäßige Aushöhlung seiner Versorgungsanwartschaft, und zwar möglicherweise in einem Umfang, der den Wert der Versorgungsleistungen im Pensionsfall bei gleichbleibend hoher oder auch sprunghaft steigender Erhöhung der Lebenshaltungskosten auf einen Bruchteil dessen herabmindern kann, was wertmäßig ursprünglich vereinbart war.

Es muß in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß der im Berufsleben stehende leitende Angestellte bezüg-

---

8) Nach den Werten des Statistischen Jahrbuchs für die Bundesrepublik Deutschland 1972, S. 485, 486 ist die Steigerung der Löhne und Gehälter höher als die Steigerung der Lebenshaltungskosten; Zeitraum 1958 bis 1972.

9) Diese Klauseln sind in den Arbeitsverträgen leitender Angestellter noch keine Selbstverständlichkeit; allgemein wird man allerdings davon ausgehen können, daß die Gehaltssteigerungen im Tarifbereich in etwa nachvollzogen werden. Vgl. auch Fiedler, "Gerechte Gehälter" DLA 7/74, S. 9: "Während Arbeiter und Tarifangestellte, Beamte und Rentner jährlich höhere Bezüge einstreichen, liegt die Gehaltsentwicklung für leitende Angestellte im Nebel der Ungewißheit".

lich seiner festen Rentenbeträge noch eine etwas günstigere Ausgangsposition als der Pensionär besitzt, als er nämlich angesichts einer starken Steigerung der Lebenshaltungskosten durch rechtzeitige Vorsprache beim Arbeitgeber im Wege der Verhandlung unter Umständen eine Verbesserung erzielen kann<sup>10)</sup>. Als Argument bei einer solchen, sicherlich nicht einfachen, dem leitenden Angestellten aber zumutbaren Verhandlung kann für den leitenden Angestellten der Hinweis auf seine, noch in der Zukunft als Gegenleistung für die betriebliche Altersversorgung zu erbringende Betriebstreue dienen, ein Argument, das dem Pensionär, der seine Leistung quasi schon vorweg erbracht hat<sup>11)</sup>, natürlich nicht mehr zur Verfügung steht.

Allerdings sollte man die Möglichkeiten auch eines leitenden Angestellten, in Verhandlungen mit seinem Arbeitgeber zu einer einmaligen oder auch laufenden Anpassung der durch die Steigerung der Lebenshaltungskosten ausgehöhlten Versorgungsanwartschaft zu gelangen, nicht überschätzen<sup>12)</sup>; die Argumente der Gegenseite sind gewichtig: Einerseits wird jeder Arbeitgeber mit Recht zunächst auf die enorme Mehrbelastung verweisen, die auf das Unternehmen bei einer Anpassung der Rentenbezüge bzw. der Anwartschaft zukommt; schon bei geringen Anpassungssätzen von etwa jährlich 4 - 6 % erhöht sich nämlich die Rentenbelastung für das Unternehmen bereits um 45 - 70 %<sup>13)</sup>; angesichts solcher Zusatzbelastungen ist die Abneigung fast aller Arbeitgeber, sich einer automatischen Anpassung der Leistungssätze der

---

10) So auch BAG vom 30.3.1973, DB 73, 776.

11) Vgl. auch BAG vom 30.3.1973, DB 73, 773 ff (776).

12) So m.E. allerdings Höfer/Kemper, DB 1973, 1347 ff (1349).

13) Höfer/Kemper, DB 73, 130 ff (137); Heubeck, aaO, S. 203, 204; ähnliche Zahlen sind in einem Interview von Prof. Dr. Heubeck abgedruckt in DLA 5/73, S. 6 zu entnehmen: demnach steigt die Zusatzbelastung für Firmen bei einer 5 %igen Anpassung der Versorgungsbezüge um 86 %, bei einer jährlichen Anpassung von 7 % um 125 % und bei einer Anpassung von 8 % gar um 150 %.

betrieblichen Altersversorgung entsprechend der Steigerung der Lebenshaltungskosten vertraglich zu unterziehen, verständlich, zumal "keinerlei Naturgesetz besteht, daß die Ertragslage des Unternehmens mit der Entwicklung der Lebenshaltungskosten Schritt hält"<sup>14)</sup>.

Gleichwohl sind die Arbeitgeber mitunter bereit, in einem gewissen Umfang die Betriebsrenten freiwillig von Zeit zu Zeit aufzubessern, wobei allerdings die Steigerungssätze selten parallel zur Lebenshaltungskostenentwicklung verlaufen<sup>15)</sup>.

Ein weiteres Argument der Arbeitgeber ist gerade dem leitenden Angestellten gegenüber der Hinweis, daß man dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgend nicht nur dem einzelnen leitenden Angestellten, sondern auch allen anderen dann eine entsprechende Vergünstigung einräumen müsse, ein Argument, das gerade bei leitenden Angestellten nicht unbedingt zwingend ist<sup>16)</sup>.

Schließlich wird auch stets darauf hingewiesen, daß sich der leitende Angestellte in Kenntnis der Kostenentwicklung mit einer Versorgungszusage einverstanden erklärt habe, die keine Anpassungsklausel enthalte. Das müsse umso mehr gelten, als die "gesicherte Erkenntnis der Nationalökonomie, wonach wirtschaftliches Wachstum nur mit einem gewissen Geldwert-

---

14) Heubeck, aaO, S. 205; Heubeck/Schröder "Finanzielle Aspekte des BAG-Urteils zum Teuerungsausgleich für Betriebspensionen" BetrAV 73, S. 165 - 171 (171).

15) Siehe hierzu auch die Hinweise der 4. sozialpolitischen Gesprächsrunde beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 7.7.1971 sowie die aktuellen Hinweise zur BetrAV der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom Oktober 72, abgedruckt in RdA 73, 38. Eine Umfrage des mitgliedstärksten Verbandes der Union der leitenden Angestellten, des Verbandes der angestellten Akademiker und leitenden Angestellten der chemischen Industrie ergab für diesen Bereich, daß die Firmen etwa seit 1962 häufiger die Pensionen der Kostenentwicklung angleichen, wobei der durchschnittliche jährliche Steigerungssatz allerdings nur 2,77 % betragen hat und damit weit unterhalb der Steigerungsraten der Kostenentwicklung liegt; vgl. DLA 1/73, S. 18.

16) Siehe auch S. 107; anderer Ansicht offenbar BAG, 30.3.73, DB 73, 776.

schwund erkaufte werden könne"<sup>17)</sup> mittlerweile Allgemeingut geworden wäre<sup>18)</sup>. Träfe dieser Gesichtspunkt zu, gewänne er selbstverständlich bei der Erörterung Bedeutung, über die Grundsätze der Vereitelung des Vertragszweckes (§ 242 BGB) eine Anpassung der Versorgungsanwartschaften und -bezüge zu begründen, da "die berechnete Versorgungserwartung des Arbeitnehmers vielmehr von Anfang an durch die voraussehbare Wertminderung limitiert war"<sup>19)</sup>.

Man wird allerdings nach der hier vertretenen Auffassung diesem Gesichtspunkt - auch was die leitenden Angestellten betrifft - keine überwiegende Bedeutung beimessen können: Einerseits sind die Möglichkeiten für leitende Angestellte, in einem individuellen Gespräch mit dem Arbeitgeber - auch bei Vertragsbeginn - eine Anpassungsklausel in der Versorgungszusage zu erreichen, denkbar gering; zum anderen dürfte eine derartige Steigerung der Lebenshaltungskosten wie in den letzten Jahren selbst für einen in wirtschaftlichen Angelegenheiten versierten leitenden Angestellten nicht mehr kalkulierbar gewesen sein und längst das zumutbare Maß (Opfergrenze)<sup>20)</sup> überschritten haben.

Faßt man den Gang der Untersuchung bis hierher zusammen, dann darf man feststellen, daß bei Fehlen einer Anpassungsklausel in den Versorgungszusagen alle leitenden Angestellten von der wertmäßigen Aushöhlung ihrer Versorgungsanwartschaften bzw. -bezüge durch die Steigerung der Lebenshaltungskosten betroffen sind mit Ausnahme derjenigen, deren Versorgungsanwartschaft sich während der aktiven Zeit nach der allgemeinen Gehaltsentwicklung richtet; die Tatsache, als leitender Angestellter in Kenntnis des unserer Wachs-

---

17) Rasch, BB 72, 753; OLG Celle, 7.4.1971, AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung = BB 71, 914 ff.

18) Höfer/Kemper, DB 73, 134.

19) Höfer/Kemper, DB 73, 134.

20) BAG vom 30.3.73, DB 73, 777, 778.

tumswirtschaft immanenten Geldwertschwundes gleichwohl keine Anpassungsklausel bei Vertragsbeginn oder auch später gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt zu haben, spielt bei der Frage einer möglichen, auf Gesetz oder allgemeinen Rechtsgrundsätzen beruhenden Anpassung keine entscheidende Rolle.

## II. Dynamisierung der Gesamtversorgung durch die Leistungen der Rentenversicherung

---

Bevor nun die möglichen Anspruchsgrundlagen für eine Anpassung erörtert werden, ist der Hinweis auf einen weiteren Gesichtspunkt von Bedeutung, der einerseits die wahre Dimension der Anpassungsproblematik und andererseits die diesbezüglich besondere Situation der leitenden Angestellten kennzeichnet; läßt man einmal die Eigenvorsorge außer Betracht, so baut sich ja - wie eingangs dargelegt<sup>21)</sup> - die Versorgung fast aller Arbeitnehmer auf der betrieblichen Altersversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung auf, wobei in der Regel zwischen den leitenden Angestellten und den anderen Arbeitnehmern bezüglich des Umfangs, den der Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung an der Gesamtversorgung ausmacht, ein erheblicher Unterschied besteht<sup>22)</sup>.

1. Die Besonderheit der gesetzlichen Rentenversicherung liegt nun darin, daß die Sozialversicherungsrente volldynamisch ist, was einerseits an der jährlichen Festlegung der allgemeinen Bemessungsgrundlage, die ja die gestiegenen Jahresbruttoverdienste berücksichtigt, sowie den erheblichen Rentensteigerungen in der letzten Zeit (zuletzt am 1.7.73, Gesetz vom 8.6.73 BGBl 1973 I, 523) liegt; vergleicht man die Zahlen, so muß man sogar feststellen, daß etwa vom Jahre 1957 an der Steigerungsfaktor der Sozialversicherungsrente doppelt so hoch gewesen ist wie der entsprechende bei

---

21) Siehe S.12

22) Bei leitenden Angestellten beträgt der Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung an der Gesamtversorgung etwa bestenfalls ein Drittel der sozialpolitisch wünschenswerten Versorgung; bei den anderen Arbeitnehmern macht die Altersrente aus der Sozialversicherung bis zu 2/3 der Gesamtversorgung aus. Siehe auch S. 27 ff.

den allgemeinen Lebenshaltungskosten<sup>23)</sup>. Das bedeutet, daß durch die laufenden Erhöhungen der Sozialversicherungsrenten die Steigerungen der Lebenshaltungskosten in den letzten Jahren nicht nur ausgeglichen, sondern sogar überkompensiert worden sind<sup>24)</sup>.

Geht man nun davon aus, daß die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber mit dem Ziele gewährt wird, zusammen mit anderen Säulen der Altersversorgung, insbesondere aber mit der gesetzlichen Rentenversicherung, zu einer bestimmten Gesamtversorgung des Arbeitnehmers zu gelangen, so bedeutet das, daß bei der Frage der Anpassung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eben von dieser Gesamtversorgung mit ihrem bereits dynamisierten Teil Rentenversicherung auszugehen ist und nicht allein von dem anderen Teil, der betrieblichen Altersversorgung<sup>25)</sup>.

Das bedeutet im Ergebnis, daß der "Anpassungsbedarf eines Pensionärs also immer geringer wird, je geringer die Betriebsrente im Verhältnis zur Sozialversicherungsrente ist<sup>26)</sup>". Die Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente ergibt sich auch noch aus dem Gesichtspunkt der Mitfinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch den Arbeitgeber (Arbeitgeberanteil) und damit auch hinsichtlich der durch die Dynamisierung der Renten zusätzlich entstehenden Kosten.

---

23) Nach der Beilage zur "Die Angestelltenversicherung", Heft 2/73 war die allgemeine Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten 1973 DM 13.137,- zu DM 4.281,- im Jahre 1957, was eine Steigerung von insgesamt 312,3 % ergibt oder eine jährliche in Höhe von 7,4 %; demgegenüber stiegen die allgemeinen Lebenshaltungskosten im selben Zeitraum um etwa jährlich 3,5 %.

24) Höfer/Kemper, DB 73, 1325, 1326; BAG v. 30.3.73, DB 73, 777.

25) BAG 30.3.73, DB 73, 777; Höfer/Kemper, DB 73, 1353.

26) Höfer/Kemper, DB 73, 1353; Bode-Grabner, "Die Anpassung betrieblicher Ruhegelder an die Teuerung", Beilage 1/74 zu Heft 1/74, DB, S. 13.

2. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die leitenden Angestellten, so ist zunächst festzuhalten, daß die Ausrichtung des Anpassungsbedarfs an der aus der betrieblichen Altersversorgung und der Sozialversicherungsrente bestehenden Gesamtversorgung für diesen Kreis nicht ungünstig ist, da der Anteil der Sozialversicherungsrente an der tatsächlichen Gesamtversorgung wesentlich geringer ist als bei allen anderen Arbeitnehmern und daher die gesetzlich dynamisierte Sozialversicherungsrente bei weitem nicht den Einfluß auf die Gesamtversorgung und ihr Verhältnis zur allgemeinen Kostensteigerung haben kann, wie das bei den übrigen Arbeitnehmern festzustellen ist, bei denen die Sozialversicherungsrente den überwiegenden Teil der Gesamtversorgung darstellt.

Es ist daher auch nicht verwunderlich, daß es sich in den drei Fällen, in denen obere Gerichte eine Anpassung der Versorgungsbezüge an die gestiegenen Lebenshaltungskosten bejaht haben<sup>27)</sup>, um Zusagen an leitende Angestellte gehandelt hat, deren durch die Kaufkraftminderung eingetretener Wertverlust auch deswegen so hoch zu veranschlagen war (über 40 %), weil offensichtlich keine oder doch nur geringe Ansprüche gegen den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung existierten und von daher auch nicht die Möglichkeit bestand, den eingetretenen Wertverlust der "Gesamtversorgung" durch die dynamisierte Sozialversicherungsrente zu einem kleinen Teil wenigstens wieder aufzufangen.

---

27) Zunächst das OLG Celle in seiner Entscheidung vom 7.4.1971, AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung, das vom BGH im Urteil vom 28.5.1973, AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung, mit einer allerdings abweichenden und sich wesentlich auf die Gründe der beiden Entscheidungen des BAG vom 30.3.73, AP Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung, beziehenden Begründung bestätigt.

### III. Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers über allgemeine Rechtsgrundsätze

---

Die Frage nach einer allgemeinen - nicht ausdrücklich vereinbarten - Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers wird von den Befürwortern unter Berufung auf die diesbezügliche Relevanz der Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung, des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beantwortet<sup>28)</sup>.

1. Da bei leitenden Angestellten die Ruhegeldzusage durch individuelle vertragliche Absprache zustandekommt, liegt es natürlich nahe, die im Vertragstext expressis verbis fehlende Anpassungsklausel durch eine im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermittelnde diesbezügliche Verpflichtung des Arbeitgebers zu ersetzen<sup>29)</sup>, vor allen Dingen dann, wenn etwa der Präambel oder einem besonderen Vorwort der Geschäftsleitung zum Versorgungsvertrag Formulierungen zu entnehmen sind wie "dazu beitragen, den Lebensabend des leitenden Angestellten und seiner Angehörigen abzusichern"<sup>30)</sup>.

Ohne nunmehr aber auf alle denkbaren und in der Praxis häufig vorkommenden Formulierungen eingehen zu wollen, die einen diesbezüglichen Ansatzpunkt zur ergänzenden Vertragsauslegung geben können, darf man im Ergebnis festhalten,

---

28) Vgl. im einzelnen Hilger, Handbuch, S. 45, 46; Heissmann, aaO, S. 86, 87; Bobrowski/Gaul, aaO, S. 361; Hilger, aaO, S. 287 ff; Schaub, aaO, S. 295; überwiegend wird in der Literatur der Standpunkt vertreten, daß zunächst im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln ist, ob eine Anpassungspflicht des AG gewollt war; liegen dafür keine Anhaltspunkte vor, so können die anderen Grundsätze zur Anwendung gelangen.

29) Siehe hierzu Anmerkung 28) sowie Nikisch, aaO, S. 597; Hilger, aaO, S. 293; Höfer/Kemper, DB 73, S. 132.

30) Siehe hierzu Höfer/Kemper, DB 73, 132; DB 73, 1348; Hilger, aaO, S. 288.

daß in diesem Zusammenhang nur solche Willensäußerungen des Arbeitgebers von Bedeutung sein können, in denen er "unmißverständlich zum Ausdruck bringt, er wolle unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung mit seinem Versorgungsversprechen ein sorgenfreies Leben garantieren"<sup>31)</sup>; solche Bekundungen des Arbeitgebers dürften aber nicht allzu häufig sein<sup>32)</sup>.

2. Eine Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers über den Grundsatz der allgemeinen Fürsorgepflicht zu begründen, begegnet sowohl nach der herrschenden Meinung wie auch der hier vertretenen Auffassung insoweit Bedenken, als Versorgungsleistungen auch Entgeltcharakter haben und von daher für eine Anwendung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Anspruchsgrundlage kein Raum bleibt<sup>33)</sup>.

---

31) Höfer/Kemper, DB 73, 132; bei leitenden Angestellten besteht die weitere Möglichkeit, daß über entsprechende Formulierungen in den Versorgungszusagen bzw. deren Präambeln etc. hinaus der Arbeitgeber anläßlich der Aushändigung der Versorgungszusage oder auch bei anderen Gelegenheiten diesbezügliche mündliche Äußerungen macht; abgesehen von der Frage der Beweisbarkeit solcher Bekundungen gilt für diese im wesentlichen das gleiche wie für die schriftlichen Äußerungen; sie begründen nie einen Anspruch auf Anpassung, wenn sie nur als wohlmeinende, ein gutes Betriebsklima erzeugende Erklärungen erkennbar waren.

32) Falls sie allerdings vorliegen sollten, würden sie einen Anspruch auf Anpassung begründen.

33) Höfer/Kemper, DB 73, 132 m.w.N.; vgl. auch BAG, Urteil vom 30.3.73, DB 73, 773 ff, das feststellt, daß in dem vorliegenden Fall die Fürsorgepflicht nicht zu einer Anpassungsnotwendigkeit führt; unabhängig von der Frage der Entgeltlichkeit von Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung würde eine Bejahung der Fürsorgepflicht insoweit auch zu Ungereimtheiten führen, als sie einerseits unteilbar ist, andererseits aber selbstverständlich nur in den Fällen gelten könnte, in denen der Arbeitgeber eine betriebliche Versorgungseinrichtung (betriebliche Altersversorgung) eingerichtet hat.

3. Allein der Grundsatz des Wegfalls der Geschäftsgrundlage kann bei Vorliegen der notwendigen Voraussetzungen zum Erfolg führen<sup>34)</sup>, wobei man sich insoweit mit den einer Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers entgegenstehenden Prinzipien der Vertragsfreiheit<sup>35)</sup> und des Nominalismus<sup>36)</sup> auseinanderzusetzen hat.

Während in der Literatur zur Frage der Anpassung von Versorgungsleistungen an die Geldentwertung noch die unterschiedlichsten Meinungen vertreten werden<sup>37)</sup>, hat vor allen Dingen das Bundesarbeitsgericht wie auch der Bundes-

---

34) Höfer/Kemper, DB 73, 132, 133; Schaub, aaO, S. 295; Dietrich, AR-Blattei Ruhegeld D II 3 m.w.N.; Hilger (Hdb), S. 45, 46. Vgl. auch insoweit die Ausführungen des BAG im Urteil vom 30.3.73 in DB 73, S. 775 ff; Stötter, DB 66, 809.

Als Tatbestände der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage kommen insbesondere in Betracht: a) Der Wegfall des von den Parteien beabsichtigten Vertragszwecks (sogen. Zweckver-eitelung) und b) die nachhaltige Störung des von den Par-teien gewollten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung (sogen. Äquivalenzstörung).

35) Der Grundsatz der Vertragsfreiheit gibt dem Arbeitgeber im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen die Möglichkeit, Versorgungszusagen so auszugestalten, wie er das für richtig hält; die einmal getroffene Entscheidung des Arbeitgebers müssen dann auch die Gerichte respektieren, und es besteht von da-her auch keine Möglichkeit, gegen den Wortlaut des Vertrages und den Willen des Arbeitgebers zusätzliche Rechte geltend zu machen; vgl. auch Höfer/Kemper, DB 73, S. 131.

36) "Das geltende Währungsrecht geht nämlich aus von dem Grund-satz des Nominalismus, der besagt, daß Geld weder der Wert von Gold noch der Wert einzelner anderer Güter oder Leistun-gen ist, sondern als Zahlungsmittel und allgemeiner Wert-messer ein Gut eigener Art und nur sich selbst gleich ist". Hilger (Hdb), S. 44, 45.

37) Siehe vor allem Hilger (Hdb), S. 43 ff; Höhne, aaO, S. 82 ff; Heubeck, aaO, S. 198 ff (206); Dietrich AR, aaO, D II 2; Schaub, aaO, S. 294, 295; Nikisch, aaO, S. 596, 597; Höfer/Kemper, DB 73, 131, 132, dieselben DB 73, 1347 ff, 1349, 1350; Stötter DB 69, 809 (810); Herberger NJW 66, 192. Überwiegend wird in der Literatur eine automatische Anpas-sungsverpflichtung des Arbeitgebers abgelehnt, jedoch in be-sonders harten Fällen über den Grundsatz "Wegfall der Ge-schäftsgrundlage" eine angemessene Anpassung befürwortet.

gerichtshof<sup>38)</sup> in steter Rechtsprechung die Auffassung vertreten, daß eine Anpassung dann in Betracht komme, wenn die Verhältnisse sich seit der Zusage so grundlegend geändert haben, daß die Abmachung in ihrer ursprünglichen Gestalt dem Sinn des Vertrages in keiner Weise mehr genügen kann<sup>39)</sup>.

Neben den bereits erwähnten Urteilen des OLG Celle und des BGH<sup>40)</sup>, in denen eine Anpassungspflicht des Arbeitgebers mit der das für den Pensionär zumutbare Maß (Opfergrenze) weit überschreitenden Verteuerung der Lebenshaltungskosten begründet und somit im Ergebnis erstmals bejaht wurde, hat nunmehr auch das Bundesarbeitsgericht in zwei ähnlichen Fällen die Auffassung vertreten, daß es zwar eine automatische Anpassung von Versorgungsbezügen gem. § 242 BGB nicht gebe, im Einzelfall und unter besonderen Bedingungen der Pensionär aber einen Anspruch auf Anpassung im Maßstab der Verteuerung gegen den Arbeitgeber habe; die Anpassungsforderung müsse zunächst im Wege der Verhandlung, bei deren Scheitern durch eine vom Gericht gem. 315 BGB nachprüfbare, billige Entscheidung des Arbeitgebers verwirklicht werden<sup>41)</sup>; dabei dürfe der Arbeitgeber seine eigenen billigenwerten Interessen berücksichtigen, müsse aber die Bedrängnis des Pensionärs im Auge behalten; unterlasse oder verzögere der Arbeitgeber eine solche Entscheidung oder entspreche die getroffene Entscheidung nicht dem billigen Ermessen, so habe das Gericht anstelle des Arbeitgebers die Anpassung vorzunehmen.

---

38) Hatte das BAG zunächst eine Anpassung abgelehnt (Urteil vom 30.11.1955, AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt), so dann weiter diese Ansicht gelockert (3.11.66, AP Nr. 120 zu § 242 BGB Ruhegehalt; 12.3.1965, AP Nr. 99 zu § 242 BGB Ruhegehalt); siehe ähnlich BGH, Urteil vom 5.11.1956, BB 1957, 113; 3.11.66, AP Nr. 120 zu § 242 BGB Ruhegehalt; 11.1.68, BB 1968, 751.

39) Vgl. insbesondere die Entscheidung des BAG vom 12.3.65, in der mit der obigen Begründung eine Anpassung abgelehnt wurde.

40) Vgl. Anm. 27).

41) BAG vom 30.3.1973, DB 73, 773 ff; BAG vom 30.3.1973, AP Nr. 5 zu § 242 BGB, Ruhegehalt - Geldentwertung.

Von Bedeutung ist, daß sich das BAG in den Entscheidungsgründen auch mit den einer außervertraglichen Anpassung an sich entgegenstehenden Prinzipien der Vertragsfreiheit und des Nominalismus auseinandersetzt<sup>42)</sup>; während nach der Ansicht des BAG die Vertragsabschlußfreiheit des Arbeitgebers durch die vom Gericht institutionalisierte Verhandlungs- und Entscheidungspflicht, die sich aus § 242 BGB ergibt, nicht oder nicht mehr eingeschränkt wird, als sie den Gerichten anerkanntermaßen nach § 242 BGB selbst zur Verfügung steht, gilt der Grundsatz des Nominalismus nicht uneingeschränkt: "Der Nominalismus wird, wie jedes Rechtsprinzip, von den Geboten von Treu und Glauben im Rechtsverkehr beherrscht. Treu und Glauben verlangen aber, daß in Zeiten des schleichenden Währungsverfalls für Rentner ein Ausgleich für die sie treffenden Nachteile gefunden wird"<sup>43)</sup>.

Wenn auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vor allen Dingen von der rechtsmethodischen Seite her vereinzelt Kritik erfahren hat<sup>44)</sup>, so wird ihm vom Ergebnis her fast rückhaltslos Beifall gespendet, wohl auch deswegen, weil heute niemand mehr der Überzeugung ist, daß der Pensionär eine durch die allgemeine Kostensteigerung bedingte Wertminderung der Pension von über 40 % allein zu tragen habe<sup>45)</sup>.

---

42) Siehe hierzu im einzelnen Anmerkungen 35) und 36).

43) BAG vom 30.3.1973 in DB 73, S. 775.

44) So insbesondere Höfer/Kemper in DB 73, 1347 ff; kritisiert wird vor allem, daß das BAG diese entscheidende und nicht nur für den Fragenkreis der betrieblichen Altersversorgung bedeutende Problematik der Anpassung vertraglicher Leistungen an veränderte Umstände (Kostensteigerung) nicht dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe vorgelegt hat und damit eine mögliche Teilgerechtigkeit hätte vermieden werden können.

45) Vgl. Anmerkungen 42) und 43).

4. In letzter Minute ist trotz weitgehender Uneinigkeit der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Gremien<sup>46)</sup> im § 16 eine Anpassungsregelung aufgenommen worden, die den Arbeitgeber in einem Zeitraum von drei Jahren verpflichtet, eine Anpassung von betrieblichen Leistungen nach billigem Ermessen unter besonderer Berücksichtigung der Belange der Versorgungsempfänger und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu überprüfen<sup>47)</sup>.

Hält man sich die noch heute ungeklärte Fragen der Anpassung von betrieblichen Versorgungsleistungen an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten vor Augen, die insbesondere von der Rechtsprechung und der Literatur herausgearbeitet worden sind<sup>48)</sup>, so wird deutlich, daß der Gesetzgeber mit der Formulierung des § 16 die diesbezüglich wesentlichen Fragen ausgeklammert und deren Lösung ohne nennenswerte Hilfestellung der Rechtsprechung überlassen hat<sup>49)</sup>.

Wichtig erscheint allerdings, daß nur laufende Leistungen nach dem Wortlaut des Gesetzes der Anpassungsverpflichtung unterliegen; Einmalzahlungen - z.B. Kapitalleistungen aus Direktversicherungen im Fall der Pensionierung - würden nach der Bestimmung des Gesetzes zumindest keinen Anspruch

- 
- 46) Siehe zum parlamentarischen Werdegang insbesondere der Bestimmung zur Anpassung betrieblicher Versorgungsleistung (§ 16 des Gesetzes) Höhne, Beilage 1/75 zu BB 3/75, S. 7, 8.
- 47) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.
- 48) Siehe Anmerkungen 27), 43); auch insbesondere die Zusammenfassung von Höhne/Heubeck "Die Anpassung betrieblicher Ruhegelder nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung".
- 49) Höhne, Beilage 1/75 zu BB 3/75, S. 8.

auf Anpassung erheben können, eine für leitende Angestellte kaum interessante Variante des § 16 des neuen Betriebsrentengesetzes<sup>50)</sup>.

Aus dem oben gesagten ergibt sich, daß die zur Anpassungsproblematik ergangenen Grundsätze der Rechtsprechung nach wie vor im Rahmen der notwendigen Interpretation des § 16 Betriebsrentengesetz Gewicht behalten werden; ob sich dabei insgesamt eine Korrektur der von der Rechtsprechung noch beispielsweise tolerierten Minderungsgrenze von 30 % Wertverlust ergeben wird, steht dahin, wäre allerdings für den Kreis der leitenden Angestellten zu wünschen, bei denen die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ja den wesentlichsten Teil ihrer Altersversorgung insgesamt ausmachen.

5. Es ist selbstverständlich, daß in Zeiten weltweiter Kostenexplosionen die Frage der Anpassung der Versorgungsleistungen an die gestiegenen Lebenshaltungskosten nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland eine erhebliche Rolle spielt; dabei ist die Ausgangsposition für den Kreis der leitenden Angestellten fast überall gleich<sup>51)</sup>, als sie zwar stets an der immer dynamisch ausgestalteten staatlichen Grundversorgung ihres Landes teilhaben, der dadurch bedingte Ausgleich für die allgemeine Kostensteigerung aber bezüglich der vorliegenden Gesamtversorgung wegen der in aller Regel statischen betrieblichen Alters-

---

50) Nach der Umfrage erhielten fast alle leitenden Angestellten ihre Leistungen zum Zeitpunkt der Pensionierung aus betrieblichen Zusatzversicherungen in Form von Rentenzahlungen, auch bei Direktversicherungen, bei denen stets das sogenannte Rentenwahlrecht mitvereinbart war.

51) Mit Ausnahme von Italien und vor allen Dingen auch Schweden, deren Versorgung durch ein weitgehend dynamisch ausgestaltetes Versorgungssystem insoweit als abgesichert angesehen werden kann.

versorgungsregelung nicht ausreichend ist<sup>52)</sup>.

Insgesamt gesehen ist die Frage der Dynamisierung der betrieblichen Versorgungsleistungen auch in den vergleichbaren Industrienationen noch nicht gelöst, wobei festzustellen ist, daß die eingeschlagenen Wege sich mit denen in der BRD weitgehend decken.

Die fortschreitende Kostenentwicklung auch in diesen Staaten wird ähnlich der Entwicklung in der BRD zu einer für alle Parteien vertretbaren Lösung führen müssen, wobei viel für eine gesetzliche Regelung spricht<sup>53)</sup>.

- 52) In allen Industrienationen ist die staatliche Rentenversicherung dynamisiert, wobei lediglich insoweit ein grundsätzlicher Unterschied besteht, als die Anpassung in bestimmten Intervallen durch ein spezielles Rentenänderungsgesetz (Italien, Frankreich, Schweiz, Großbritannien, Irland, Kanada, Vereinigte Staaten und Japan) bzw. mittels einer im Rentenberechnungssystem in unterschiedlicher Form verankerten Indexbindung (automatische Anpassung) (so z.B. in Belgien, Luxemburg, Niederland, Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark) erfolgt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, ob und in welchen Ländern eine Anpassung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen ist; nach einer Aufstellung von Dorow, aaO, S. 154 ff. ergibt sich dabei folgendes Bild:

|                |                                            |
|----------------|--------------------------------------------|
| Italien        | Indexbindung                               |
| Frankreich     | bei leit. Angestellten häufig Indexbindung |
| Belgien        | selten                                     |
| Luxemburg      | selten                                     |
| Niederlande    | leitende Angestellte häufig                |
| Finnland       | leitende Angestellte häufig                |
| Schweden       | weitgehende Anpassung                      |
| Norwegen       | selten                                     |
| Dänemark       | häufig                                     |
| Schweiz        | häufig                                     |
| Großbritannien | selten                                     |
| Irland         | zunehmend                                  |
| Kanada         | selten                                     |
| USA            | selten                                     |
| Japan          | nicht vorhanden                            |
| Spanien        | Anpassung von Zeit zu Zeit                 |
| Österreich     | häufig.                                    |

- 53) Die Furcht vor der sich fortentwickelnden Geldentwertung hat z.B. in den USA bereits in den 60-ziger Jahren zur Entwicklung einer bestimmten Rentenformel geführt (sog. variable annuity), bei der die laufenden Rentenleistungen entweder vom Lebenshaltungskostenindex oder vom Wachstum der Anlagewerte abhängig ist; die Formel hat bisher aber noch keine große Verbreitung gefunden.

## G WIDERRUFSVORBEHALTE IN DEN VERSORGUNGSZUSAGEN LEITENDER ANGESTELLTER

Das in einer betrieblichen Altersversorgung an seine Mitarbeiter stets enthaltene finanzielle Risiko - langfristige Verpflichtungen auch in Zeiten veränderter wirtschaftlicher Gegebenheiten - sucht der Unternehmer stets dadurch überschaubar zu halten, daß er seine Leistungspflicht mittels allgemeiner oder spezieller Widerrufsvorbehalte von vornherein einschränkt, wobei die Palette der Widerrufsrechte noch durch die Anwendung allgemeiner Rechtsgrundsätze "angereichert" wird<sup>1)</sup>.

Dabei ist von der Finanzierungsform selbstverständlich, daß die Widerrufsvorbehalte stets bei den Pensionszusagen (fast regelmäßig aber auch bei der Direktversicherung<sup>2)</sup>) anzutreffen sind, weil die bei der Pensionszusage auch für die Vergangenheit gebildeten und im Betrieb steuergünstig angesammelten Finanzmittel durch einen Widerruf der Zusage vor einem endgültigen Abfluß im Leistungsfall bewahrt werden<sup>3)</sup>.

- 
- 1) Hier im wesentlichen Anwendung des in § 242 BGB niedergelegten Grundsatzes, wonach es gegen Treu und Glauben verstößt, wenn jemand die eigene Vertragspflicht verletzt, trotzdem aber von seinem Vertragspartner die Erfüllung der vertraglichen Pflichten verlangen will; siehe auch Hilger in Handbuch, S. 86, 87.
  - 2) Bei der Direktversicherung wird das Bezugsrecht der begünstigten Mitarbeiter in aller Regel widerruflich ausgestaltet und der Widerruf an bestimmte Widerrufsgründe gekoppelt, die in aller Regel mit denen identisch sind, die in Abschnitt 41) der Einkommensteuerrichtlinien 72 enthalten sind; vgl. auch S. 174.
  - 3) Anders zumindest theoretisch bei den übrigen Versorgungsformen, die ja von vornherein Abfluß von Barmitteln aus dem Betrieb bedingen. Aus diesem Grunde wird auch ersichtlich, wieso die Finanzverwaltung durch Erlaß sogenannter steuerunschädlicher Widerrufsvorbehalte speziell für die Pensionszusage gegen eine aus sozialen Gründen nicht mehr vertretbare Ausdehnung aller möglichen Widerrufsrechte in den Zusagen angegangen ist. Kommt es infolge Geltendmachung des Widerrufs zu keiner endgültigen Verpflichtung des Unternehmens, so ist der bisherige Buchwert der Rückstellungen als außerordentlicher Ertrag Teil des laufenden Gewinns.

## I. Die einzelnen Widerrufsvorbehalte

Zwar hat das Ergebnis der Untersuchung gezeigt, daß auch in den Versorgungszusagen an leitende Angestellte alle Gruppen von Widerrufsvorbehalten - üblicherweise in allgemeine und spezielle eingeteilt - verankert sind; gleichwohl soll hier im einzelnen nur kurz auf sie eingegangen werden, weil in der vertraglichen Praxis generell fast ausnahmslos die steuerunschädlichen Vorbehaltsklauseln in den Verträgen übernommen worden sind<sup>4)</sup> und zusätzliche allgemeine oder spezielle Vorbehalte bei leitenden Angestellten so gut wie keine entscheidende Bedeutung haben.

1. Als allgemeine Vorbehalte bezeichnet man solche Formulierungen in den Zusagen, die - ohne an einen bestimmten Sachverhalt anzuknüpfen - erkennen lassen, daß der Arbeitgeber eine endgültige Bindung bzw. Verpflichtung aus der

---

4) Diese haben einen allgemeinen Vorbehalt, der lautet:  
Die Firma behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachteilig zu wesentlich verändert haben, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Pensionsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.  
Und einen weiteren speziellen Vorbehalt:

Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

1. die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
2. der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderer Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
3. die rechtliche, insbesondere die steuerliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Firma gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
4. der Pensionsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

Zusage bei ihrer Erteilung nicht entstehen lassen will<sup>5)</sup>; nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>6)</sup> kann der Arbeitgeber im Zweifel bei Vorliegen allgemeiner Vorbehaltsklauseln das Widerrufsrecht nur nach billigem Ermessen, d.h. unter Berücksichtigung der Interessen seines Arbeitnehmers geltend machen<sup>7)</sup>. Will er jedoch nach "freiem Belieben" auf Grund der allgemeinen Vorbehalte widerrufen<sup>8)</sup>, trifft ihn für das Vorliegen dieses weitergehenden Gestaltungsrechts die Darlegungs- und Beweislast dahingehend, daß mit diesen allgemeinen Vorbehaltsklauseln ein so weitgehendes Widerrufsrecht vereinbart worden ist<sup>9)</sup>.

2. Die Untersuchung hat bestätigt, daß an speziellen Vorbehalten in den Zusagen an leitende Angestellte fast ausnahmslos die entsprechenden, in den Steuerrichtlinien als steuerunschädlich aufgeführten enthalten sind; lediglich

- 
- 5) Hierzu gehören Formulierungen wie "freiwillig und ohne Rechtsanspruch", "jederzeitiger Widerruf vorbehalten", "die Leistungen sind unverbindlich", "ein Rechtsanspruch auf die Leistungen besteht nicht" oder ähnliche Formulierungen.
  - 6) Hier insbesondere die Entscheidung des BAG vom 14.12.1956, AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; siehe auch insoweit Hilger in Handbuch, S. 74.
  - 7) Vgl. Hilger, Handbuch, S. 74: "Kann jedoch der Arbeitgeber den Widerruf eines Ruhegeldes nur nach billigem Ermessen vornehmen, dann hat er sich gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des Arbeitnehmers zu vergegenwärtigen, sie gegeneinander abzuwägen und danach seine Entscheidung zu treffen".
  - 8) Siehe hierzu auch Hilger, Handbuch, S. 74: "Kann der Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Belieben erklären, dann braucht er nur seine, nicht die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch in diesem Fall muß er sich in den Grenzen der guten Sitten halten und darf sich nicht über das Verbot des Rechtsmißbrauchs und der Willkür hinwegsetzen, d.h. er darf sich bei seinem Widerruf nicht auf Gründe stützen, die offensichtlich unsachlich sind".
  - 9) Wichtig ist bei diesen Vorbehaltsklauseln, die den Widerruf der Pensionszusage bei geänderten Verhältnissen nach freiem Ermessen (freiem Belieben) ermöglichen, daß sie die Rechtsverbindlichkeit der Zusage ausschließen und damit den Arbeitgeber nicht berechtigen, im Rahmen von § 6a EStG Rückstellungen für diese Zusage zu bilden.

vereinzelt trafen sich für den Fall der Insolvenz des Unternehmens Bestimmungen, denenzufolge dem leitenden Angestellten die bis zu diesem Zeitpunkt aufgewendeten Mittel des Unternehmens (Rückstellungen, Rückkaufwerte etc.) für seine Altersversorgung erhalten bleiben sollten.

Weiterhin waren in einigen Pensionszusagen längere Ausführungen zur Treupflichtverletzung (Wettbewerbstätigkeit) des leitenden Angestellten während des Ruhestandes anzutreffen, die aber im Ergebnis eine rechtlich andere Würdigung als die entsprechenden Bestimmungen in den Richtlinien nicht begründen (siehe dazu II, 3).

3. Nach dem Ergebnis der Untersuchung ist festzuhalten, daß sich die Zusagen an leitende Angestellte und andere Arbeitnehmer eines Unternehmens bezüglich der darin vom Arbeitgeber eingearbeiteten Vorbehalte fast völlig gleichen, was im wesentlichen dadurch begründet sein dürfte, daß fast alle Unternehmen auf die einerseits umfassenden, andererseits aber garantiert steuerunschädlichen Vorbehalte generell zurückgreifen.

Lediglich die unter I, 2 dargestellten Besonderheiten waren bei einigen Zusagen an leitende Angestellte anzutreffen, dürften aber wegen ihrer geringen Bedeutung sowohl vom Regelungstatbestand wie auch von der Häufigkeit ihres Vorkommens her nicht als für alle leitende Angestellte diesbezüglich typisch anzusprechen sein.

## II. Das Widerrufsrecht des Arbeitgebers bei vorbehaltlosen Zusagen

---

Das allgemeine Widerrufsrecht des Arbeitgebers bei vorbehaltlosen Zusagen gibt ihm nach unbestrittener Ansicht in den eng umgrenzten Fällen, in denen es überhaupt zulässig ist, die Möglichkeit zur Stundung, Minderung und Entziehung<sup>10)</sup>, wobei er gehalten ist, lediglich die Maßnahmen zu ergreifen, die einerseits auf Grund der Situation geboten, andererseits aber den geringstmöglichen Eingriff in die Rechtsposition des leitenden Angestellten darstellt. Das Widerrufsrecht selbst ist bei vorbehaltlosen Versorgungszusagen an folgende Tatbestände geknüpft:

1. Die Gefährdung des weiteren Bestandes des Unternehmens wegen einer akuten wirtschaftlichen Notlage kann den Arbeitgeber zum Widerruf der gegebenen Versorgungszusagen und -leistungen berechtigen, wenn die Bestandsgefährdung nachhaltig und ernstlich ist; dabei muß der Eingriff in die Versorgungsbezüge der Pensionäre erfolgversprechend sein, d.h. geeignet sein, den Niedergang des Unternehmens abzuwenden und der Arbeitgeber auch alle anderen erfolgversprechenden Maßnahmen ergriffen und andere Gläubiger des Arbeitgebers ebenfalls Zugeständnisse gemacht haben<sup>11)</sup>.

Fraglich ist, ob der insbesondere von der Rechtsprechung mitunter vertretene Gesichtspunkt<sup>12)</sup>, ein Widerrufsrecht

---

10) Bobrowski/Gaul, aaO, S. 366; Schaub, aaO, S. 302 mit weiteren Nachweisen.

11) Die Anerkennung des allgemeinen Widerrufsrechts bei vorbehaltlosen Zusagen wird zumindest von der herrschenden Meinung anerkannt und im wesentlichen mit dem in § 242 BGB zum Ausdruck kommenden Gedanken begründet, daß dem Ruheständler vertragliche Rücksichtspflichten oblägen, weshalb er seine Rechte nur unter Berücksichtigung von Treu und Glauben geltend machen könne; siehe Schaub, aaO, S. 299; Hilger, H., aaO, S. 65 und 87; Nikisch, S. 588; andere Ansicht lediglich Grunsky in Us 70, 16.

12) RAG, 26.9.1934, ARS 22, 5 ff; RAG, 9.11.1938, ARS 34, 273 ff; Hueck, RdA 1949, 432.

generell nicht anerkennen zu können, wenn die wirtschaftliche Notlage durch ein Verschulden des Arbeitgebers herbeigeführt worden ist, anzuerkennen ist; die Frage erscheint auch insoweit für den Kreis der leitenden Angestellten von Bedeutung, als sie teilweise der Arbeitgeberseite zugerechnet werden und im Rahmen der hier anstehenden Frage mit einer zusätzlichen Belastung verbunden wären.

Nach der hier vertretenen Auffassung kann es lediglich darauf ankommen, die wirtschaftliche Notlage des Unternehmens festzustellen; die Gründe dafür sind in aller Regel unerheblich, da sie einerseits angesichts komplizierter Wirtschaftsvorgänge nicht immer einfach zuzuordnen sein dürften und angesichts der durch die Versorgungszusagen bedingten langfristigen Belastungen des Unternehmens die Frage nach möglichen Sanierungsvorhaben die allein ausschlaggebende sein sollte<sup>13)</sup>.

Von Bedeutung für den Kreis der leitenden Angestellten ist auch die Tatsache, daß der Arbeitgeber während einer sich als notwendig erweisenden Kürzung oder Einstellung des Ruhegeldes an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden ist und er daher nicht ohne sachlichen Grund zwischen den Pensionären unterscheiden darf<sup>14)</sup>; ausschlaggebender Gesichtspunkt dürfte insoweit allein die Bedürftigkeit der bedachten Leistungsempfänger sein, wobei im einzelnen streitig ist, ob und in welchem Umfang private Einkünfte

---

13) So auch Hilger, H., aaO, S. 68; Nikisch, aaO, S. 594. Geht man in dieser Frage wie die herrschende Meinung von dem Gedanken der Gefahren- und Treuegemeinschaft aus, so kann es nur darauf ankommen, alle Möglichkeiten einer momentanen Entlastung der finanziellen Verpflichtungen des Unternehmens (dazu gehören auch die Kürzungen der Renten) zu nutzen, um damit auch zur endgültigen Gesundung und der dann auch erreichten unverminderten Zahlung der Renten zu gelangen. In Fällen eines z.B. betrügerischen Verhaltens des Arbeitgebers können andere Gesichtspunkte eine Rolle spielen.

14) Hilger, H., aaO, S. 70, 71; Dietrich, aaO, E 5c.

der Pensionäre bei der Ermittlung der Bedürftigkeit zur Anrechnung gelangen sollen<sup>15)</sup>.

2. Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber, auch bei vorbehaltlosen Zusagen einen Widerruf aussprechen zu können, ist nach einhelliger Ansicht im Falle der Treupflichtverletzung des Pensionärs gegeben<sup>16)</sup>. Der Grund dafür liegt in dem allgemeinen Rechtsgedanken, daß derjenige nicht die Erfüllung der vertraglichen Leistungen von seinem Vertragspartner verlangen kann, der selber seine ihm obliegenden Pflichten verletzt<sup>17)</sup>. Da für den Arbeitnehmer auch über die Pensionierung hinaus noch aus dem Arbeitsverhältnis herrührende Treupflichten bestehen<sup>18)</sup>, ist eine solche Treupflichtverletzung allgemein erfüllt bei Verleumdungen, Denunziationen, Rufgefährdung des Unternehmens bzw. des für das Unternehmen stellvertretend stehenden Arbeitgebers sowie in bestimmtem Umfang bei Wettbewerbstätigkeit<sup>19)</sup>. Dabei reicht allerdings lediglich eine grobe und schuldhaft Pflichtenverletzung aus<sup>20)</sup>; die Angriffe müssen sich nicht unbedingt gegen den Arbeitgeber persönlich richten, sondern es reicht aus, daß beispielsweise in der Firma arbeitende Persönlichkeiten beleidigt werden<sup>21)</sup>.

---

15) Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10.5.1955 (AP 2 zu § 242 BGB "Ruhegehalt") ausgeführt, daß eine Anrechnung privater Versorgungsleistungen (hier Rentenannteile aus einer freiwilligen Höher-, Weiterversicherung) "über den Rahmen dessen hinausgehen, was aus dem Gedanken einer Gefahren- und Treuegemeinschaft aller Zahlungsempfänger des Betriebes an Aufopferung verlangt werden könne".

16) Nikisch, aaO, S. 591, 592; Schaub, aaO, S. 298, 299, m.w.N.

17) Hilger, H., aaO, S. 87.

18) Hilger, H., aaO, S. 87; Dietrich, aaO, E 5c.

19) Hilger, Handbuch, S. 88, 89; Dietrich, aaO, E, III, 4a; Schaub, aaO, S. 228, 229.

20) Dietrich, E III 4a; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 493, 494.

21) Hilger, aaO, S. 89 (Handbuch).

Insgesamt wird man in den Fällen des Widerrufs wegen allgemeiner Treuwidrigkeit des Pensionärs keine allgemein gültigen Richtlinien festlegen können, sondern wird jeden einzelnen Fall vor allem im Hinblick darauf zu prüfen haben, ob die Handlung bzw. Verhaltensweise des im Ruhestand lebenden leitenden Angestellten derart im Widerspruch zu den ihm noch im Ruhestand obliegenden nachwirkenden Treuepflichten der Firma gegenüber steht, daß es dem Arbeitgeber schlechthin nicht mehr zuzumuten ist, weiterhin Ruhegeldzahlungen zu leisten. Der leitende Angestellte steht hier in einer besonderen Gefahrensituation, da ihm auf Grund seiner Tätigkeit in der Firma viele "Interna" bekannt sein dürften, die er ohne große Anstrengung zu einer empfindlichen Bloßstellung und Schädigung der Firma nutzen könnte.

Allerdings dürfte ein Verhalten des Pensionärs, das lediglich zu einer Erschütterung des zum Unternehmen bestehenden Vertrauensverhältnisses führt, in aller Regel dem Arbeitgeber kein Widerrufsrecht eröffnen<sup>22)</sup>; erst wenn dieses Verhältnis durch das Vorgehen des leitenden Angestellten endgültig zerstört ist, ist der Widerruf begründet.

Wie ja bereits dargestellt, finden sich mitunter in den Versorgungszusagen an leitende Angestellte zur Frage der allgemeinen Treupflichtverletzung ausführliche Darlegungen, mitunter sogar "Pflichtenkataloge", die aber insgesamt allein eine Ausschmückung des oben aufgeführten Grundsatzes darstellen und von daher gesehen rechtlich keine Besonderheiten bieten<sup>23)</sup>.

---

22) Hueck-Nipperdey, aaO, S. 493, 495.

23) Rechtlich sind solche Klauseln auch nur zulässig, soweit sie das Verschulden- wie auch Zumutbarkeitsprinzip anerkennen; siehe Hilger in Handbuch, S. 92, 93.

3. Als besonderer Fall der allgemeinen Treupflichtverletzung wird die treuwidrige Wettbewerbstätigkeit des im Ruhestand befindlichen leitenden Angestellten angesehen<sup>24)</sup>; ähnlich der allgemeinen Treupflichtverletzung sind hier zunächst auch zwei Tatbestände zu unterscheiden: einmal der Fall, daß in der Versorgungszusage an den leitenden Angestellten eine diesbezügliche Klausel nicht enthalten ist; zum anderen der gerade bei leitenden Angestellten im Unterschied zu den übrigen Arbeitnehmern häufigere Tatbestand, daß in den Versorgungszusagen eine Verwirkungsklausel wegen Wettbewerbstätigkeit des Pensionärs vereinbart ist.

Geht man zunächst einmal von dem Sachverhalt aus, daß keine Wettbewerbsklauseln vereinbart sind, so ist als Grundsatz festzuhalten, daß der im Ruhestand befindliche leitende Angestellte durchaus seine während seines Berufslebens erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse ausnutzen und dadurch einen Nebenverdienst erzielen darf<sup>25)</sup>. Die Tatsache, daß er von seiner alten Firma eine Pension erhält, ändert daran nichts.

Fraglich wird die Nebentätigkeit als Pensionär dann, wenn er in Konkurrenz zu seiner alten Firma tritt. Hier sind allerdings zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Es ist nämlich durchaus möglich und bei leitenden Angestellten sogar sehr häufig, daß zusammen mit ihren Arbeitsverträgen sogenannte Wettbewerbsverbote gemäß § 75 ff HGB bzw. 133 GewO vereinbart werden<sup>26)</sup>, denenzufolge der Arbeitgeber

---

24) Hilger, Handbuch, S. 89; Schaub, aaO, S. 299 mit weiteren Nachweisen.

25) Hilger, Handbuch, S. 89, 90.

26) Manchmal wird dabei auch versucht, die gesetzlich zwingend vorgeschriebene Karenzentschädigung bei Wettbewerbsverboten mit den Versorgungsleistungen aus Altersversorgungszusagen zu verbinden; vgl. dazu Schaub: "Einschränkung der Wettbewerbstätigkeit eines Ruhegeldberechtigten", Betr.AV 72, S. 42-46, (44).

nach Ausscheiden des leitenden Angestellten aus seinen Diensten - dazu gehört auch der Fall der Pensionierung<sup>27)</sup> - Unterlassung des in der Vereinbarung näher beschriebenen Wettbewerbs (Konkurrenz) von ihm verlangen kann; verstößt der leitende Angestellte gegen eine solche Wettbewerbsvereinbarung, kann er unter Umständen von seinem ehemaligen Arbeitgeber schadensersatzpflichtig gemacht werden.

Unabhängig davon ist aber die Frage zu beantworten, ob und gegebenenfalls welchen Einfluß eine Konkurrenztätigkeit des leitenden Angestellten, die er nach seiner Pensionierung ausübt, auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des vereinbarten Ruhegeldes nimmt; wie oben bereits angedeutet, ist hier zu unterscheiden, ob in der jeweiligen Versorgungszusage eine diesbezügliche Regelung (vereinbarte Verwirkungsklausel wegen Wettbewerbstätigkeit) enthalten ist<sup>28)</sup>; fehlt eine solche Klausel, stellt Konkurrenztätigkeit nach der wohl weitaus überwiegenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur dann einen Widerrufsgrund für den Arbeitgeber dar, wenn sie hauptberuflich unter weitgehender Ausnutzung der beim ehemaligen Arbeitgeber gewonnenen Kenntnisse, Erfahrungen und insbesondere Geschäftsbeziehungen betrieben wird<sup>29)</sup>; darüber hinaus dürfte jede Konkurrenztätigkeit des Pensionärs ein Widerrufsgrund darstellen, die geeignet ist, die wirtschaftliche Grundlage des Pensionsschuldners zu gefährden<sup>30)</sup>. Anerkannt ist weiterhin, daß diese Grundsätze dann eine Auflockerung erfahren müssen, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden ist, da er in diesen Fällen darauf ange-

---

27) Schaub, aaO, S. 298.

28) Schaub, aaO, S. 299.

29) Dietrich, aaO, E III 4; BAG, 10.6.1965 und 7.5.66, AP Nr. 100 und 109 zu § 242 BGB, Ruhegehalt.

30) Schaub, aaO, S. 299 mit weiteren Nachweisen.

wiesen ist, seine Arbeitskraft weiterhin noch zu verwerten; will der Arbeitgeber in diesen Fällen auch jede Konkurrenzfähigkeit vermeiden, hat er ja die Möglichkeit der Vereinbarung eines allgemeinen Wettbewerbsverbots. Ähnlich der Rechtslage bei den allgemeinen Treupflichtverletzungen können darüber hinaus keine allgemeingültigen Grundsätze aufgestellt werden, sondern es kommt letztlich jeweils auf die Umstände des Einzelfalls an und dabei insbesondere auf die Frage, ob der Arbeitnehmer trotz Konkurrenzfähigkeit unter Berücksichtigung des Gesichtspunktes möglichen Rechtsmißbrauchs noch vom Arbeitgeber die Zahlung der Pension verlangen kann<sup>31)</sup>.

Wie oben bereits angedeutet, findet man gerade bei Versorgungszusagen an leitende Angestellte mitunter Klauseln, denenzufolge bei Wettbewerbstätigkeit im Ruhestand ein Widerrufsrecht des Arbeitgebers eingeräumt ist.

Grundsätzlich sind diese insoweit zulässig, als sie nur den Rahmen dessen näher konkretisieren, was nach allgemeinen Grundsätzen auch ohne eine diesbezügliche Vereinbarung gegolten hätte<sup>32)</sup>. Insoweit dürften sie auch überwiegend nur deklaratorischen Charakter haben<sup>33)</sup>.

Soweit diese Klauseln über diesen Rahmen hinausgehen, ist eine solche Vereinbarung nur dann wirksam, wenn durch sie die Handlungsfreiheit des Pensionärs nicht unverhältnismäßig eingeengt wird und der Eingriff durch schwerwiegende Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist<sup>34)</sup>. Auch hier wird es weitgehend auf die Umstände des Einzelfalls ankommen, wobei von entscheidender Bedeutung die Beant-

---

31) Dietrich, E III 4a; Hilger, Handbuch, S. 90.

32) Hilger, Handbuch, S. 93 mit weiteren Nachweisen.

33) Dietrich, E III 4a.

34) Hilger, Handbuch, S. 94.

wortung der Frage sein dürfte, ob im Einzelfall die berechtigten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers höher zu veranschlagen, d.h. schutzwürdiger anzusehen sind als die Belange des Arbeitnehmers.

Im Ergebnis wird man festhalten können, daß die leitenden Angestellten bezüglich allgemeiner wie ausdrücklicher Widerrufsvorbehalte gegenüber den übrigen Arbeitnehmern insoweit etwas ungünstiger gestellt sind, als sie (noch) mitunter mit mehr speziellen Widerrufsvorbehalten belastet sind als andere Arbeitnehmer und, was von Bedeutung sein kann, der bei der Ausübung des Widerrufsrechts stets zu beachtende Grundsatz der Gleichbehandlung bei der "Nicht-vergleichbarkeit"<sup>35)</sup> leitender Angestellter sowohl mit sich selbst als auch den übrigen Arbeitnehmern nur zu Schwierigkeiten und im Endeffekt bei den leitenden Angestellten selbst zu einem Gefühl erheblicher Rechtsunsicherheit führen kann.

---

35) Siehe hierzu S. 107, 108.

## H MITNEHMBARKEIT (UNVERFALLBARKEIT) VON VERSORGUNGS- ANWARTSCHAFTEN

Durch die in den §§ 1 - 4 des Betriebsrentengesetzes enthaltenen Regelungen zur sogenannten Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften hat ein weiteres, auch für den Kreis der leitenden Angestellten sehr bedeutsames Problem aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung nunmehr eine gesetzliche Lösung gefunden.

Zur Verdeutlichung der damit in Zusammenhang stehenden Fragen ist es unerlässlich, die bestehende Grundproblematik einerseits, sowie die Lösungsversuche der Praxis wie auch der Rechtsprechung andererseits bis zum Erlaß der oben genannten Vorschriften aufzuzeigen; dabei dürfte - auch im Vergleich zu entsprechenden Regelungen im Ausland - deutlich werden, ob mit der im Gesetz gefundenen Regelung alle diesbezüglichen Fragen gelöst worden sind.

### I. Die bisherige Situation

Vergewissert man sich noch einmal, daß eines der Ziele, die die Arbeitgeber mit der Errichtung von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen verbunden haben, in der Werbung und Bindung von qualifizierten Arbeitskräften für das Unternehmen zu sehen ist, so ist nicht weiter verwunderlich, daß die Realisierung dieser personalpolitischen Zielsetzung in Form bestimmter Bedingungen in den Versorgungszusagen ihren Niederschlag gefunden hat; dazu gehört neben dem Bestreben, durch Aufnahme bestimmter Verfallbarkeitsklauseln in den Versorgungszusagen die Arbeitnehmer bis zur Pensionierung an den Betrieb zu binden, auch die damit in Zusammenhang stehende Absicht,

durch Vereinbarung bestimmter Wartezeiten<sup>1)</sup> das vor allen Dingen finanzielle Risiko vorzeitiger Versorgungsfälle herabzumindern.

1. Nach dem Ergebnis der Umfrage ist davon auszugehen, daß die Wartezeiten für leitende Angestellte wie auch für die übrigen Arbeitnehmer unterschiedlich zwischen 5 und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit festgesetzt zu werden pflegen, wobei allerdings festzustellen ist, daß in einigen Versorgungszusagen für den Fall der Invalidität die Wartezeit entweder erheblich abgekürzt, in zwei Fällen sogar ersatzlos gestrichen worden war.

Bei der in diesem Zusammenhang interessanten Frage der Anrechnung firmenfremder Zeiten war festzustellen, daß abgesehen von Zeiten, die kraft Gesetzes anzurechnen sind (Kriegs- und Wehrdienstzeiten, Zeiten von Gefangenschaft und Internierung sowie Zeiten der Bundeswehr oder zivilen Ersatzdienstes)<sup>2)</sup>, lediglich allgemein Beschäftigungszeiten in konzerneigenen bzw. solchen Firmen anerkannt wurden, bei denen offensichtlich eine Mehrheitsbeteiligung der anerkennenden Firma bestand; man kann allerdings auf Grund der in diesem Punkt sehr "weichen" Formulierungen in einigen Versorgungszusagen an leitende Angestellte davon ausgehen, daß mehrere Unternehmen bereit sind, in besonders gelagerten Fällen entweder ausdrücklich die Wartezeiten herabzusetzen oder, was im Ergebnis auf dasselbe herausläuft, auch sonstige Beschäftigungszeiten anzuerkennen; hierbei dürften sicherlich Abwerbungsfälle eine nicht unbedeutende Rolle spielen.

---

1) Unter den sogenannten Wartezeiten versteht man einen in der Zusage exakt festgelegten Zeitraum (Betriebszugehörigkeit), innerhalb dessen selbst bei Vorliegen aller sonstigen Voraussetzungen (z.B. Versorgungsfall) ein Anspruch auf Firmenleistungen nicht entsteht.

2) Vgl. hierzu die weiteren Angaben von Dietrich, aaO, C II 2 sowie: Arbeitsplatzschutzgesetz vom 26.3.65 und das Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 16.7.65.

2. Aber auch nach Ablauf der in der Versorgungszusage ausgewiesenen Wartezeit besteht für den leitenden Angestellten noch kein unbedingter Anspruch auf die zugesagten Leistungen; weitere (unproblematische) Voraussetzung ist selbstverständlich der Eintritt des Versorgungsfalles, verbunden mit dem Eintritt einer weiteren, fast ausnahmslos in jeder Versorgungszusage enthaltenen Bedingung, daß der leitende Angestellte bei Eintritt des Versorgungsfalles in Diensten der Firma gestanden haben muß.

Geht man davon aus, daß dem leitenden Angestellten nach Abschluß der Versorgungszusage eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen gegen die Firma zusteht<sup>3)</sup>, so fragt sich natürlich, was diese Rechtsposition "wert" ist, d.h., welchen Schutz sie genießt. Diese Frage wird immer dann aktuell, wenn ein leitender Angestellter - das gleiche gilt aber auch für alle Arbeitnehmer - sein Arbeitsverhältnis vor Erreichen des Leistungsfalles beendet und beispielsweise in die Dienste einer anderen Firma tritt; in der überwiegenden Zahl der Versorgungszusagen ist in diesem Fall vorgesehen, daß dann alle Ansprüche des leitenden Angestellten gegen die Firma entfallen, gleichgültig, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet wurde, und unabhängig davon, wie lange der leitende Angestellte im Einzelfall bereits in der Firma beschäftigt war; lediglich in wenigen der durch die Umfrage bekannt gewordenen Versorgungszusagen an leitende Angestellte war die Verfallbarkeit der Ruhegeldanwartschaft insoweit modifiziert, als bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (Kündigung durch den Arbeitgeber

---

3) Der Begriff der Anwartschaft ist eigentlich als ein dem Vollrecht wesensgleiches Minus definiert, das nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen zum Vollrecht erstarkt; dabei ist wesentlich, daß allein der Berechtigte selbst den Eintritt der Bedingungen verhindern kann, Dritte hingegen nicht; im Vergleich damit stimmt der Begriff der Versorgungsanwartschaft nur dann mit dem allgemeinen Begriff der Anwartschaft überein, wenn man die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bzw. die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der eingetretenen Unverfallbarkeit berücksichtigt. Vgl. auch v. Arnim, aaO, S. 14 mit weiteren Nachweisen.

insbesondere aus Rationalisierungsgründen und bei langer Zugehörigkeit etc.<sup>4)</sup> auch vor Eintritt des Versorgungsfalles die Anwartschaft erhalten bleibt und in irgendeiner Form zur Anrechnung bzw. Auszahlung gelangt<sup>5)</sup>.

Wenn auch der Prozentsatz der Zusagen, die in eng umgrenzten Fällen die Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen anerkennen, nicht mehr so gering zu sein scheint wie früher<sup>6)</sup>,

- 
- 4) Eine ganze Reihe von Pensionszusagen sah eine Regelung vor, derzufolge dem Grunde nach die Anwartschaft bei langer Betriebszugehörigkeit (meistens 15 Jahre und mehr) auch bei Betriebswechsel erhalten bleiben konnte, wenn z.B. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "in gegenseitigem Einvernehmen" vorgenommen worden war.
- 5) Welche Leistungen als Anwartschaft in diesen Fällen erhalten bzw. - was auch in zwei Fällen geregelt war - sofort (!) zur Auszahlung gelangen sollten, war sehr unterschiedlich; mitunter der bisher angelaufene Kapital- - bzw. Barwert der Versorgung oder auch die tatsächlichen (!) Rückstellungsbeträge.
- 6) Bei leitenden Angestellten dann auch eher anzutreffen als bei den übrigen Arbeitnehmern.

muß man doch insgesamt von der oben gegebenen Darstellung ausgehen, daß in der weitaus Überwiegenden Zahl der Versorgungszusagen, gleichgültig in welcher Form sie gewährt wird und an welchen Personenkreis, die Verfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften anerkannt wird.

Die Absicht dieser Regelung ist klar; sie soll den leitenden Angestellten, der - wie oben ausführlich dargelegt - besonders auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angewiesen ist, unter Umständen für sein ganzes Berufsleben an einen Betrieb binden und einen Wechsel, vor allen Dingen in späteren Jahren, aus versorgungstechnischen Gründen hoffnungslos werden lassen. Darüber hinaus besteht für ihn die Gefahr, durch eine vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung letztlich doch noch aller Ansprüche "beraubt" zu werden. Zwar bestand immer die Möglichkeit, im Rahmen eines vom leitenden Angestellten anhängig gemachten Kündigungsschutzverfahrens die vom Arbeitgeber ausgegangene Kündigung gerichtlich vor allen Dingen auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüfen zu lassen, wobei die Frage des Verfalls einer bestehenden Versorgungsanwartschaft eine nicht unbedeutende Rolle spielt<sup>7)</sup>; doch im Ergebnis führt auch dieser Weg nicht zu dem vom leitenden Angestellten gewünschten Ergebnis, da nach einem Kündigungsschutzverfahren auch dann, wenn das Arbeitsgericht die Kündigung des Arbeitgebers nicht für sozial gerechtfertigt hält (§ 1 KSchG), das Arbeitsverhältnis schlechthin als derart zerrüttet anzusehen ist, daß eine weitere Tätigkeit des leitenden Angestellten beim bisherigen Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist und daher in aller Regel das Arbeitsverhältnis auf Antrag einer der beiden Parteien vom Arbeitsgericht aufgelöst werden wird. Die dann fällige Abfindung - im Höchstfall 18 Monatsgehälter - ist aber ausnahmslos kein Ersatz für

---

7) Von Arnim, aaO, S. 99; Hilger in Handbuch, S. 107; das Bestehen einer Versorgungszusage schließt selbstverständlich die Kündigungsmöglichkeiten nicht aus.

die durch die Auflösung verlorengegangene Versorgungsanwartschaft<sup>8)</sup>.

Aber auch gesamtwirtschaftlich führen die Verfallklauseln in den Versorgungsverträgen, insbesondere bei leitenden Angestellten, zu Nachteilen, als auf diese Weise eine gesunde und für die Wirtschaft effiziente Fluktuation von Führungskräften entsprechend deren jeweiliger Neigung und Arbeitsleistung unterbleibt<sup>9)</sup>.

3. Aus den oben genannten Gründen wird sicherlich deutlich, welche überragende Bedeutung die Frage der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften hat, und es ist von daher auch nicht weiter verwunderlich, daß sich sowohl die Rechtsprechung wie auch die einschlägige Literatur des öfteren mit dieser Frage beschäftigt haben.

Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts wie auch die des Bundesarbeitsgerichts haben bis zuletzt die Gültigkeit solcher Verfallklauseln im Grunde stets als rechtsverbindlich anerkannt, und zwar ausgehend von der Überlegung, daß es sich ja bei der Gewährung von Versorgungszusagen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer um freiwillige und vor allen Dingen zusätzliche Leistungen handele, deren Ausgestaltung und Konditionierung daher auch allein in seinem Ermessen liege<sup>10)</sup>. "Wenn es dem Arbeitgeber freisteht, ob er Ruhegeld versprechen will oder nicht, dann muß es ihm erst recht freistehen, die Voraussetzungen einer Ruhegeld-

---

8) Und das schon deswegen nicht, weil nach den Bestimmungen der Steuerreform 1974 davon lediglich DM 24.000,- im Höchstfall steuerfrei sind; diese sowie die noch zu versteuernde Abfindungssumme zusammen dürften auch keinesfalls als Grundstock für eine ausreichende Altersversorgung anzusehen sein.

9) Säcker in Betriebliche Sozialleistungen, S. 55, 56.

10) RAG, 25.9.1940 und 24.3.1941, ARS 40, 209 und 41, 320; BAG, 13.7.1956, AP Nr. 15 zu § 242 BGB, Ruhegehalt; BAG, 25.2.1960, AP Nr. 50 zu § 611 BGB, Fürsorgepflicht.

gewährung nach seinem Ermessen festzulegen und Verfallklauseln vorzusehen"<sup>11)</sup>.

Lediglich die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu einigen, durch die Besonderheiten des Zusammenbruchs nach 1945 geprägten Fällen, haben eine Ausnahme zu der ansonsten eindeutigen Anerkennung der Verfallklauseln gebracht<sup>12)</sup>; wegen ihrer Besonderheit und dem sich daraus ergebenden Bemühen der Gerichte, unbillige Härten zu vermeiden, haben sie im Grunde aber nur die Rechtsprechung zur vorbehaltlosen Anerkennung der Verfallklauseln bestätigt<sup>13)</sup>.

Nach verschiedenen Ansätzen der Instanzgerichte<sup>14)</sup> hat schließlich das Bundesarbeitsgericht in zwei Entscheidungen<sup>15)</sup> die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften in bestimmtem Umfang kraft Richterspruch im Wege der Rechtsfortbildung bejaht und unter anderem in dem Leitsatz 2a den Rechtssatz aufgestellt: "Einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber gekündigt wird, bleibt die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten".

Damit hatte das Bundesarbeitsgericht im wesentlichen eine in der Literatur bereits schon Ende der fünfziger Jahre sich andeutende, seit Anfang der sechziger Jahre bereits vollzogene Tendenzwende in der Frage der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften mitvollzogen; während im

---

11) Siehe hierzu insbesondere v. Arnim, aaO, S. 19 ff.

12) BAG, 14.12.1956, AP Nr. 3 zu § 611 BGB, Fürsorgepflicht; BAG, 13.11.1956, 5.11.1965, AP Nr. 20 und 103 zu § 242 BGB, Ruhegehalt.

13) Dietrich, Ruhegeld, C III 3.

14) LAG Düsseldorf, 8.6.1971, DB 71, S. 1968 ff; LAG Ba-Wü., 4.11.1971, DB 71, 2414.

15) BAG, 10.3.1972, AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt = BB 72, 1486 sowie BAG, 16.3.1972, AP Nr. 9 zu § 61 = DB 72, 2116.

Schrifttum nämlich zunächst einhellig die Ansicht vertreten wurde, daß die Anwartschaft verfallen kann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet<sup>16)</sup>, meldeten insbesondere Lemke<sup>17)</sup> und vor allen Dingen Hilger<sup>18)</sup> Bedenken bezüglich der generellen Gültigkeit dieses Grundsatzes an; neuere Stellungnahmen im Schrifttum gehen überwiegend davon aus, daß Versorgungszusagen in bestimmtem Umfang unverfallbar sind, wobei die Begründungen dafür unterschiedlich sind<sup>19)</sup>; wenn auch das Bundesarbeitsgericht die These der Unverfallbarkeit nicht auf die in der Literatur wohl überwiegende Ansicht gestützt hat, daß betriebliche Altersversorgungsleistungen nur vorbehaltener Arbeitslohn seien und - im Ergebnis - insoweit erhalten bleiben müßten, wie Arbeit als Gegenleistung erbracht worden sei<sup>20)</sup>, so hat es sich doch im Ergebnis, wie auch einem Teil der gegebenen Begründung an diese Auffassung angelehnt. Das Bundesarbeitsgericht verneint zwar eindeutig die "Lohntheorie" als richtigen Ausgangspunkt für die Begründung der Unverfallbarkeit, da das betriebliche Ruhegeld auch Versorgungsscharakter habe und damit nicht in unmittelbarer Beziehung zur Arbeitsleistung im Sinne eines gegenseitigen Austauschverhältnisses stehe<sup>21)</sup>;

---

16) Hueck-Nipperdey, aaO, S. 485, 486; Nikisch, aaO, S. 584, 585; Bobrowski/Gaul, aaO, S. 364.

17) Lemke in BB 57, 512 ff.

18) Hilger, BetrAV 67, S. 92 (93); BetrAV 62, S. 83 (84).

19) Ausgangspunkt ist bei allen Vertretern dieser Meinung die These, daß das Ruhegeld Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachten Dienste und damit vorenthaltener Arbeitslohn sei; die weitere Begründung, daß auch anteilig das Ruhegeld gezahlt werden müsse, ist hingegen unterschiedlich: z.T. beruht sie auf dem Gedanken, daß ein einmal entstandener Lohnanspruch nicht mehr entzogen werden könne (Säcker, JurA 70, 165 (178) und ders. Säcker, Betriebliche Sozialleistungen, S. 37 sowie Soööner, aaO, S. 227); Schaub, aaO, S. 289 in Anwendung eines in § 624 BGB enthaltenen allgemeinen Rechtsgedankens: Monjau, DB 70, 1786 meint widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers; ebenso Wiedemann, RdA 69, 247 - 249; Obermaß bzw. grobe Unbilligkeit vertreten Dietrich, ArbuR 71, 132 ff, v. Arnim, aaO, S. 112 ff und auch Grunsky, JuS 70, 18 ff.

20) siehe Anm. 19).

21) BAG, DB 72, 1487; Höfer und Ahrend, DB 72, 1825.

es bejaht aber insoweit den Grundsatz von Leistung und Gegenleistung, als "die Leistung, um derentwillen das Ruhegeld versprochen wird, die Betriebstreue ist", die auch durch Zahlung eines anteiligen Ruhegeldes honoriert werden müsse, wenn die erwartete Leistung (Betriebstreue) nur zum Teil erfüllt worden sei. Die Berechtigung dafür, auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Firma die Versorgungsanwartschaft des Arbeitnehmers in Höhe des partiell erdienten anerkennen zu können, leitet der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der o.a. Entscheidung zunächst aus der Anwendung einiger Vorschriften aus dem BGB (§§ 323 Abs. 1, 472, 473, 325 Abs. 1, 462, 472, 634 sowie 628 Abs. 1) auf die Frage der Verfallbarkeit her, denen allen gemeinsam ist, daß auch Teilleistungen ihrem Wert entsprechend zu entgelten sind; des weiteren folgert das BAG aus einem Vergleich der Versorgungsanwartschaft mit der dinglichen Anwartschaft, daß dieser ein bestimmter Wert beizumessen sei, der "nicht entschädigungslos entzogen werden kann, wenn er einen bestimmten Umfang erreicht hat"<sup>22)</sup>.

Zum Schluß der diesbezüglichen Urteilsgründe weist das BAG mit allem Nachdruck darauf hin, daß die hier anstehende Frage der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften nicht "mit den Mitteln des geltenden, auf Vertragsfreiheit angelegten Schuldrechts" gelöst werden könne<sup>23)</sup>, da im Bereich der betrieblichen Altersversorgung die dazu notwendige Vertragsparität infolge der überwiegend zu beobachtenden Praxis der Arbeitgeber, "durch vertragliche Einheitsregelung oder Gesamtzusage allein die Voraussetzungen zu bestimmen, gestört sei; der "Vertragsinhalt werde in diesen Fällen nicht durch ein Verhandeln zwischen gleich starken Partnern gestaltet, sondern einseitig von einer Partei vorgeschrieben"<sup>24)</sup>. Im Ergebnis wird man auch dieser letzten

---

<sup>22)</sup> BAG vom 10.3.1972 in DB 1972, S. 1487.

<sup>23)</sup> BAG vom 10.3.1972 in DB 1972, S. 1487.

<sup>24)</sup> BAG vom 10.3.1972 in DB 1972, S. 1487.

Begründung des Bundesarbeitsgerichts zustimmen müssen, wie überhaupt dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts vor allem als erster Schritt zur Verwirklichung der Unverfallbarkeit von Firmenrenten begrüßt worden ist; allein von der rechtsmethodischen Seite her ist die Entscheidung erheblich kritisiert worden<sup>25)</sup>.

In dem Urteil vom 10.3.1972 hat der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts allerdings nur in dem zur Entscheidung anstehenden Fall (Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung, eigene Kündigung des Arbeitnehmers bei einer Betriebszugehörigkeit von über 28 Jahren) die Unverfallbarkeit bejaht; ungeklärt und vom Bundesarbeitsgericht ausdrücklich ausgeklammert sind alle übrigen Fragen, so zum Beispiel, ob diese Grundsätze auch für alle anderen Formen betrieblicher Altersversorgung gelten können, was etwa bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 20 Jahren, bei einer vom Arbeitnehmer ausgehenden Kündigung sowie allgemein bei fristlosen Kündigungen zu gelten habe und ob die Unverfallbarkeitsregelung des Bundesarbeitsgerichts auch hinsichtlich von Anwartschaften auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung Gültigkeit besitzt<sup>26)</sup>.

- 
- 25) Höfer/Ahrendt DB 72, 1824; v. Arnim BB 72, 1411; Adomeit SAE 72, 200; Fenge JZ 72, 705.  
Fraglich erscheint allerdings, ob nicht dem Dritten Senat bei den Ausführungen zur gestörten Vertragsparität eine falsche Gewichtung insofern unterlaufen ist, als er als Beispiel dafür lediglich die Praxis der Arbeitgeber beschreibt, häufig die betrieblichen Altersversorgungen mittels Einheitsregelungen oder Gesamtzusagen zu bestimmen mit der Folge, daß der einzelne Arbeitnehmer keine Chance hat, im Einzelfall die Bedingungen seiner betrieblichen Altersversorgung aushandeln zu können. Folgerichtig stellt v. Arnim in seiner Besprechung dieses Urteils die Frage (v. Arnim BB 72, 1411, 1412), ob "die gerichtliche Einschränkung der Verfallbarkeit auch dann, wenn das Ruhegeld auf Grund eines Individualvertrages versprochen wird, in Frage kommen kann" und führt in diesem Zusammenhang insbesondere die leitenden Angestellten und die Vorstandsmitglieder der Aktiengesellschaften an.
- 26) Siehe auch insoweit Höhne, BB 72, S. 1564.

So ist auch nicht weiter verwunderlich, daß die später ergangenen Entscheidungen der Instanzgerichte zur Frage der Unverfallbarkeit<sup>27)</sup> kein einheitliches Bild zeigen; mitunter setzen sich die Instanzgerichte dabei recht kritisch mit den Thesen des Bundesarbeitsgerichts auseinander<sup>28)</sup>.

In der Literatur ist das Urteil im wesentlichen positiv aufgenommen worden<sup>29)</sup>, wie überhaupt die Lehre übereinstimmend - wenn auch mit unterschiedlichen Begründungen<sup>30)</sup> - schon seit einiger Zeit für eine Entscheidung der Verfallbarkeit eingetreten ist.

---

27) LAG Schleswig Holstein, DB 73, 2000; LAG Düsseldorf, 2.10.73 BetrAV 74, 84: keine Unverfallbarkeit bei Kündigung durch Arbeitnehmer; LAG Düsseldorf vom 23.11.73, BetrAV 74, 85: nicht bei Eigenkündigung; BAG, 23.11.73, AP Nr. 3 zu § 242 BGB, Ruhegehalt - Unverfallbarkeit, S. 81, 82: keine unverfallbare Anwartschaft bei zehnjähriger Betriebszugehörigkeit; keine weitere Rechtsfortbildung durch den Senat, auch hinsichtlich der geplanten gesetzlichen Neuregelung; LAG Hamburg vom 25.1.73 in DB 73, S. 827: Versorgungsanwartschaft bleibt bei Ausscheiden auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers bei über zwanzigjähriger Zugehörigkeit erhalten.

28) Hier insbesondere LAG Schleswig Hilstein: "Betriebstreue ist nicht teilbar"; siehe DB 73, S. 2000. In späteren Entscheidungen hatte sich das BAG auch insbesondere mit dem Problem der Rückwirkung seiner richterrechtlichen Grundsätze zur Unverfallbarkeit zu befassen; siehe hierzu BAG, 24.10.1974, BetrAV 1975, S. 33, 34, mit Anmerkung von Gumpert.

29) Siehe hierzu vor allen Dingen Höhne, BB 72, 29, 30; kritisch Hofer/Ahrendt in DB 72, 1824; Adomeit SAE 72, 200; Fenge, JZ 72, 705.

30) Vgl. hier im wesentlichen die Literaturangaben zu Anm. 19); weiterhin insbesondere v. Armin, aaO, S. 96 ff.

4. Auch die Verbände der leitenden Angestellten haben anlässlich der Beratungen zum Gesetzentwurf für die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ihre diesbezüglichen Vorstellungen der Öffentlichkeit unterbreitet und bezüglich der Verfallbarkeitsregelung für den Personenkreis der leitenden Angestellten eine Unverfallbarkeit der Pensionsanwartschaft nach mindestens 10-jähriger Zugehörigkeit zum Unternehmen gefordert<sup>31)</sup>, ein Vorschlag, der wesentlich

---

31) Vorstellungen der Union der leitenden Angestellten (ULA) zur betrieblichen Altersversorgung, abgedruckt in RdA 73/38, 11.

Zur Unverfallbarkeit im einzelnen:

1. Die in dem Entwurf des Bundesministers für Wirtschaft und Finanzen zum Einkommensteuergesetz vorgesehene Regelung dürfte zum jetzigen Zeitpunkt als akzeptable Lösung zu betrachten sein. Auf längere Sicht sollte allerdings der Zeitraum von mindestens 10 Jahren bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit verkürzt werden. Um dabei die Unternehmen vor zu großen Belastungen finanzieller und verwaltungsmäßiger Art zu schützen, wäre ein Mindestalter der Arbeitnehmer für die Mitnehmbarkeit von Versorgungsanwartschaften akzeptabel (etwa 35).
2. Die Unverfallbarkeit soll unabhängig davon sein, aus welchem Grund der Arbeitnehmer ausscheidet.
3. Als Wege zur Regelung der Unverfallbarkeit bieten sich an:
  - a) Übertragung der Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber,
  - b) Verbleiben der Ansprüche beim alten Arbeitgeber,
  - c) Zahlung einer steuerfreien Abfindung. Die Zahlung einer Abfindung muß aber eine Ausnahme bleiben und sollte nur zur Abgeltung von kleinen Anwartschaftsbeträgen in Betracht kommen.

Für Invalidität und bei frühzeitigem Tod sollte eine Wartezeit für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht vorgesehen sein. Tritt der Versorgungsfall vor Vollendung des 55. Lebensjahres ein, so sollten die bis dahin fehlenden Jahre der Versorgungsanwartschaft zugerechnet werden. Diese Zurechnungszeiten betreffen allerdings immer nur den letzten Arbeitgeber.

Die Forderung nach der Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften leitender Angestellter wurde von den Vertretern der ULA bei der Anhörung der Verbände anlässlich der Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA) in München (1973) noch dahingehend modifiziert, daß die Unverfallbarkeit wegen der bei leitenden Angestellten mitunter langen Ausbildung bereits nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit oder nach 5-jährigem Bestehen der Versorgungszusage - nicht jedoch vor Alter 35 - eintreten solle; vgl. DLA 6/73, S. 10, 14.

z.B. von den damaligen Vorstellungen der Arbeitgeberverbände abwich<sup>32)</sup>.

---

32) Die Vorstellung der Arbeitgeberverbände ist in den Verlautbarungen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dargestellt worden; abgedruckt in BetrAV 72, S. 20 ff;

Auszüge daraus:

"Die Bundesvereinigung hat sich stets gegen eine gesetzliche Reglementierung der betrieblichen Altersversorgung gewandt, weil dies ihrem Wesen als freiwilliger, betrieblicher Sozialleistung widersprechen würde".

"In Anbetracht dessen dürfte es erforderlich sein, als untere Grenze der Betriebszugehörigkeit für die Einräumung einer Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft grundsätzlich von einem Zeitraum von 20 Jahren auszugehen".

## II. Die gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften im Betriebsrentengesetz

Die gesetzliche Lösung der Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften sowie einiger anderer klassischer Probleme der betrieblichen Altersversorgung sollte zunächst über den Referentenentwurf eines Einkommensteuergesetzes 1974 angestrebt werden. Diese rein steuerrechtliche Lösung ist jedoch wegen der Vertagung der großen Steuerreform nicht zum Zuge gekommen; inzwischen ist in den §§ 1-4 des Betriebsrentengesetzes eine rein arbeitsrechtliche Lösung gefunden worden, die allgemein durch weitere steuerrechtliche Vorschriften ergänzt wird<sup>33)</sup>.

1. In § 1 Abs. 1 des Gesetzes wird grundsätzlich bestimmt, daß ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses zugesagt worden sind, seine Anwartschaft behält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern er in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet und zwei weitere Alternativvoraussetzungen erfüllt hat:
  - a) Wenn entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat oder
  - b) wenn der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für mindestens 3 Jahre bestanden hat, gleichgültig, auf wessen Veranlassung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

---

<sup>33)</sup> Die Vorteile einer arbeitsrechtlichen (gesetzlichen) Lösung vor einer rein steuerrechtlichen liegen auf der Hand: Während bei einer rein steuerrechtlichen Lösung der Unverfallbarkeit ein Verstoß gegen die sozialen Auflagen lediglich zum Verlust der steuerlichen Vergünstigung für den Arbeitgeber führen würde, bietet die arbeitsrechtliche Regelung gesetzlich abgesicherten Sozialschutz der Arbeitnehmer.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang weiterhin, daß eine Änderung der Versorgungszusage (auch z.B. Wechsel der Finanzierungsform) oder ihre Übernahme durch eine andere Person den Ablauf der oben genannten Fristen nicht unterbricht; auch mittels langer Wartezeiten (z.B. 20 Jahre) kann die Unverfallbarkeit nicht unterlaufen werden; in solchen Fällen kann die Restwartezeit von ausgeschiedenen Arbeitnehmern außerhalb des Betriebes erbracht werden<sup>34)</sup>.

In den Absätzen 2 - 4 des § 1 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß diese Regelung der Unverfallbarkeit auch für Pensions- und Unterstützungskassen sowie Direktversicherungen gilt, allerdings unter Berücksichtigung der sich aus den einzelnen Finanzierungsformen ergebenden Besonderheiten<sup>35)</sup>.

2. In § 2 des Gesetzes ist entsprechend der Aufteilung in § 1 in jedem Absatz die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft entsprechend der vier gebräuchlichen Finanzierungsformen<sup>36)</sup> dargestellt; dabei gilt grundsätzlich für alle Formen das sogenannte m/n-tel Verfahren (rätierliche Methode); nach dieser Berechnungsmethode ergibt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft wie folgt:

---

34) Problematisch ist in solchen Fällen natürlich, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen dieser langen Wartezeit im fremden Betrieb den Versorgungsfall erleidet; ihm stehen dann keine Ansprüche zu, da auch dem im alten Betrieb verbleibenden keine Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung entstanden sind.

35) Hier ist insbesondere auf die Direktversicherung zu verweisen; da sich das Recht auf Versorgungsleistungen des Arbeitnehmers hier im Bezugsrecht dokumentiert, ist der Arbeitgeber nach Eintritt der Unverfallbarkeit nicht mehr berechtigt, das Bezugsrecht zu widerrufen; geschieht das gleichwohl, was rechtlich gegenüber der Versicherungsgesellschaft möglich ist, macht er sich in Höhe des Barwertes der Versorgungsanwartschaft schadensersatzpflichtig.

36) Mit Ausnahme der freiwilligen Weiter- und Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, bei der sich diese Probleme nicht stellen.

Zunächst muß festgestellt werden, ob nach den Bestimmungen des § 1 des Gesetzes überhaupt eine unverfallbare Anwartschaft besteht (!);

sodann ist auf Grund des Versorgungsplanes festzuhalten, welchen Anspruch der berechnigte Arbeitnehmer im Versorgungsfalle hat bzw. gehabt hätte<sup>37)</sup>;

dieser Anspruch ist nun im Verhältnis der erbrachten zur möglichen Dienstzeit im Betrieb zu reduzieren.

Der Vorteil dieses objektiven Berechnungsverfahrens

- jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit wird in der Wirklichkeit für die Endsumme gleich angesetzt - liegt darin, daß auf diese Weise Manipulationen in den Versorgungszusagen ausgeschlossen werden, mit Hilfe derer man die Unverfallbarkeitsregelung zumindest der Höhe nach hätte unterlaufen können<sup>38)</sup>.

Für die Pensionskassen und vor allen Dingen die Direktversicherungen gilt noch wahlweise eine sogenannte versicherungsvertragsrechtliche Lösung, wonach anstelle der Ansprüche nach der ratierlichen Berechnungsmethode auf Verlangen des Arbeitgebers die von dem Versicherer bzw. der Pensionskasse auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung tritt, d.h. also nur das, was bereits durch Beiträge finanziert ist. Das gilt allerdings nur, wenn drei soziale Auflagen erfüllt sind: danach

- a) muß das Bezugsrecht spätestens nach drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers unwiderruflich sein, und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem

---

37) Das gilt auch für vorzeitige Versorgungsfälle (Tod, Invalidität); hierbei tritt allerdings das Kuriosum auf, daß die Ansprüche nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb noch anwachsen; siehe hierzu das Beispiel von Höhne in Beilage zu BB 3/75, S. 4 sowie die gesetzliche Begrenzungsregelung des § 2, Abs. 1, Satz 2 des Betriebsrentengesetzes.

38) Siehe hierzu das Beispiel von Höhne in der Beilage zu BB 3/75, S. 4.

Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände dürfen nicht vorhanden sein,

- b) muß festgelegt sein, daß vom Beginn der Versicherung an, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschußanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind, also nicht mehr - was früher möglich war - benutzt werden, um die Beiträge herabzusetzen,
- c) muß der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben.

Der Vorteil dieser Methode für Direktversicherungen und Pensionskassen liegt darin, daß der Arbeitgeber den ausscheidenden Arbeitnehmer auf das in der Pensionskasse bzw. der Lebensversicherungsgesellschaft angesparte Deckungskapital verweisen kann und zu einer Nachfinanzierung nicht mehr verpflichtet ist<sup>39)</sup>.

---

39) Ausgehend von dem Postulat der gesetzlichen Gleichbehandlung aller Versorgungsformen stand der Gesetzgeber bei der Direktversicherung und der Pensionskasse vor einem schwierigen Problem; da für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft maßgebend auf die Betriebszugehörigkeit abgestellt werden muß, und zwar weitgehend unabhängig von dem Zeitpunkt der Zusageerteilung, mußte bei Direktversicherung und auch Pensionskassen immer dann eine Finanzierungslücke entstehen, wenn der Arbeitnehmer z.B. schon lange Zeit im Betrieb beschäftigt war, bevor ihm eine Zusage erteilt wurde. Diese rückliegenden Jahre sind aber - im Gegensatz zum Verfahren bei Pensionsrückstellungen - nicht rückwirkend durch Beiträge an die Lebensversicherungsgesellschaft bzw. die Pensionskasse zu finanzieren.  
Vgl. auch hierzu das Beispiel von Höhne in der Beilage zu BB 3/75, S. 5.

### III. Bedeutung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen für die leitenden Angestellten

---

Diese gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften gilt gleichermaßen für leitende Angestellte wie alle übrigen Arbeitnehmer. Wie notwendig sie gerade für den Kreis der leitenden Angestellten ist, zeigt die Tatsache, daß leitende Angestellte während ihres Berufslebens mindestens ebenso häufig, wahrscheinlich sogar häufiger den Arbeitgeber wechseln als andere Arbeitnehmer<sup>40)</sup>.

Der Grund dürfte zunächst einmal darin zu sehen sein, daß leitende Angestellte im eigenen Betrieb nicht unbedingt die gleichen Aufstiegschancen haben, wie sie sich durch einen Arbeitgeberwechsel mitunter ergeben können. Oft ist ein Fortkommen in höhere und höchste Positionen in der betrieblichen Hierarchie nur durch einen Arbeitsplatzwechsel möglich.

Aber auch ein anderer Gesichtspunkt spielt dabei eine ausschlaggebende Rolle:

Durch die hervorragende betriebliche Stellung des leitenden Angestellten entsteht notwendigerweise auch ein enger, meist sogar persönlicher Kontakt zur Geschäftsleitung bzw. dem oder den Inhabern des Unternehmens, der als ein besonderes, gegenseitiges Vertrauensverhältnis oft erst die Basis für die

---

40) Nach den amtlichen Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeit (Mitteilung 77 aus 1973) wechseln Männer mit Hochschulbildung 5 x häufiger ihren Arbeitsplatz als solche mit Volksschulbildung. Vgl. auch dazu Kadar, Fritz-Jürgen, in DLA 6/73, S. 2: Mobilität geht davon aus, daß es zum Leitbild des leitenden Angestellten gehört, die innere Bereitschaft zur Mobilität zu haben. Frank Grötz "Betriebs-treue überwiegt Fluktuation" in DLA 8/73, S. 7, 8 unterteilt die Gruppen der leitenden Angestellten bezüglich ihrer Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel nach folgenden Altersgruppen: leitende Angestellte bis zum 35. Lebensjahr häufige Fluktuation; vom 35. bis zum 50. Lebensjahr normale Fluktuation; ab 50. Lebensjahr Fluktuation ausgesprochen selten; wenn überhaupt liegen die Gründe dann nicht beim leitenden Angestellten, sondern werden von außen auf Grund besonderer Umstände an ihn herangetragen.

unternehmensbezogenen Entscheidungen des leitenden Angestellten bildet. Diese Basis kann aber dann schnell zerstört werden und zwingt den leitenden Angestellten zu einem Arbeitsplatzwechsel, wenn beispielsweise die Firmenleitung wechselt, was im Zeitalter der Fusionen oder auch infolge eines Generationenwechsels bei den Inhabern eines Betriebes relativ schnell geschehen kann. Es braucht sicherlich nicht eingehend dargelegt zu werden, daß diese speziellen Gesichtspunkte bei anderen Arbeitnehmern keine entscheidende Rolle spielen.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß das für leitende Angestellte besonders aktuelle Problem der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften durch die diesbezügliche Regelung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung im wesentlichen zufriedenstellend gelöst worden ist.

Wünschenswert wäre insoweit allerdings gewesen, wenn die Unverfallbarkeitsfristen für leitende Angestellte, die erst nach relativ langer schulischer und beruflicher Ausbildung ins Berufsleben treten, verkürzt worden wären, da somit für diese leitenden Angestellten nach der bestehenden Regelung unverfallbare Anwartschaften ungefähr erst mit dem 40. Lebensjahr erreicht werden können, ein Problem, das bei anderen Arbeitnehmern in dieser Form nicht auftreten kann.

#### IV. Die Unverfallbarkeitsregelungen im Ausland

---

Bei einem Vergleich mit entsprechenden Regelungen im Ausland läßt sich ein einheitliches Bild nur schwer finden: allerdings ist festzustellen, daß in den Staaten, in denen die betriebliche Altersversorgung entweder gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt worden ist, überwiegend auch die Frage der Verfallbarkeit festgelegt wurde; daß insoweit zentrale, branchenunabhängige Pensionseinrichtungen wie in Frankreich (AGIRC) keine Probleme bei Arbeitsplatzwechsel eines leitenden Angestellten haben, ist selbstverständlich<sup>41)</sup>; aber auch andere Versorgungssysteme wie in der Schweiz oder auch in Belgien, die das Errichten von betrieblichen Altersversorgungen weitgehendst in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt haben, üben hinsichtlich der Verfallbarkeit infolge Erlasses flankierender gesetzlicher Bestimmungen einen unmittelbaren Zwang aus, dem leitenden Angestellten wie auch anderen Arbeitnehmern nach fünfjähriger Zugehörigkeit die bis dahin "erdiente" Versorgungsanwartschaft entweder völlig (Belgien) oder doch zu einem angemessenen Teil (Schweiz) zuzugestehen<sup>42)</sup>. Gleiches gilt bezüglich der in den Niederlanden zur Frage der Verfallbarkeit getroffenen gesetzlichen Regelung<sup>43)</sup> und in etwa auch hinsichtlich der in Groß-

---

41) Vgl. auch Doublet, aaO, S. 94; Dorow, aaO, S. 43; Verfallklauseln sind unwirksam, vgl. Säcker, Betriebliche Sozialleistungen, S. 27.

42) Während die Frage der Verfallbarkeit in Belgien in der o.a. Weise eindeutig geregelt ist, wird sie in der Schweiz in den Bestimmungen der Art. 331a und 331b OR unterschiedlich gehandhabt; entscheidend ist, ob der leitende Angestellte auch eigene Beiträge geleistet hat und bei welcher Versorgungseinrichtung er Mitglied ist; nach 5 Jahren hat er aber auf jeden Fall einen angemessenen Anspruch in Höhe von etwa 25 % des Deckungskapitals, siehe Meyer, ZfV 74, S. 279.

43) Dorow, aaO, S. 98, 99; Säcker, Betriebliche Sozialleistungen, S. 37.

britannien geplanten<sup>44)</sup>.

Lediglich die leitenden Angestellten in den USA, Kanada oder etwa auch Japan sind hinsichtlich der Verfallbarkeit ihrer Versorgungsanwartschaften in einer ihren deutschen Kollegen ähnlichen Lage, als hier die unterschiedlichsten Regelungen angetroffen werden können; soweit die betriebliche Altersversorgungsregelung auf einem individuellen Vertrag zwischen dem leitenden Angestellten etwa und dem Arbeitgeber beruht, werden die Voraussetzungen der Verfallbarkeit im einzelnen ausgehandelt; dabei reicht die Länge der Verfallzeit für die betriebliche Versorgungsanwartschaft ähnlich wie in der Bundesrepublik Deutschland von etwa 5 bis 20 Jahren<sup>45)</sup>; lediglich wenn eindeutig kollektivrechtliche bzw. auch steuerrechtliche Bestimmungen bei der einen oder anderen Versorgungsform relevant werden, sind im einzelnen diesbezüglich günstigere Regelungen anzutreffen<sup>46)</sup>.

Insgesamt wird man sagen müssen, daß die leitenden Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland bezüglich der Verfallbarkeit ihrer Versorgungsanwartschaften z.T. nicht wesentlich ungünstiger als der entsprechende Durchschnitt ihrer Kollegen in vergleichbaren Industrienationen stehen, ohne allerdings damit beispielsweise die in diesem Punkt sehr günstigen Konditionen der Versorgungszusagen leitender Angestellter in Frankreich, Belgien oder den Niederlanden zu erreichen.

---

44) Salowsky, aaO, S. 223; Krause, aaO, S. 220.  
Interessant ist die Regelung der Verfallbarkeit in einem in Großbritannien bestehenden Gesetzentwurf (Weißbuch der britischen Regierung aus September 1971 unter dem Titel "Strategy for Pensions"), derzufolge die Verfallbarkeit in jedem Fall nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit und Mindestalter 26 eintreten und das heute noch in England gebräuchliche Wahlrecht zwischen Mitnahme des Anspruchs oder Abfindung in bar verboten werden soll.

45) Nachdem die Fragen der Unverfallbarkeit (Vesting) in der Vergangenheit heftig diskutiert worden sind, siehe Sieber, aaO, S. 30, ist nunmehr mit dem Gesetz über die Absicherung von Versorgungsansprüchen der Arbeitnehmer (Employee Retirement Income Security Act) eine entsprechende Regelung getroffen worden.

46) Siehe auch Anm. 41 ff.

## I    INSOLVENZSICHERUNG

Als aus arbeitsrechtlicher Sicht wichtigste und in dieser Form völlig neue<sup>1)</sup> Regelung ist mit der Insolvenzversicherung durch das Betriebsrentengesetz das in seinen möglichen Auswirkungen wohl gravierendste Problem der betrieblichen Altersversorgung gelöst worden; mit den in den §§ 7 - 15 des Gesetzes enthaltenen Bestimmungen wird sichergestellt, daß die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vom Schicksal des Unternehmens unabhängig sind.

### I.    Bisherige Situation

Gerade die in den letzten Jahren in verstärktem Maße aufgetretenen Konkurs- und Vergleichsverfahren auch größerer Unternehmen haben die Schutzlosigkeit sowohl der Pensionäre wie auch der anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer erkennen lassen, die trotz bestehender Rechtsansprüche in solchen Fällen entweder leer ausgegangen sind oder sich doch mit erheblich herabgesetzten Leistungen haben begnügen müssen<sup>2)</sup>.

---

1) Der Konzeption nach dem Gutachten der ABA folgend, das diese ("Die Insolvenzversicherung von Ruhegeldansprüchen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung") als Forschungsauftrag im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erstellte; vgl. Heubeck, Beilage BB 3/75, S. 9.

2) Ruhegeldforderungen sind auch dann gewöhnliche Konkursforderungen, wenn die Raten nach Konkurseröffnung fällig werden; sie können nicht nach § 57 KO vorweg befriedigt werden; gekündigten Arbeitnehmern kann ein Schadensersatzanspruch in Höhe des Verlustes der Versorgungsanwartschaft zustehen, der aber auch lediglich eine Konkursforderung darstellt. Gleiches gilt für etwaige Ansprüche auf Auszahlung gebildeter Rückstellungen. Lediglich die rückständigen Versorgungsraten des letzten Jahres vor Konkurseröffnung genießen wie rückständige Dienstbezüge eine bevorzugte Rangstelle nach § 61 Ziff. 1 KO (streitig).

Im Vergleichsverfahren sind die Ansprüche der Pensionäre und Anwartschaftsberechtigten Vergleichsforderungen. Vgl. hierzu Hilger, Handbuch, S. 59, 60; Dietrich, aaO, D V 2, 3.

Welche Härte z.B. für einen leitenden Angestellten darin liegen kann, nach einer u.U. jahrzehntelangen, verdienstvollen Tätigkeit für das Unternehmen im Ergebnis doch noch durch einen von ihm nicht verschuldeten Vermögenszusammenbruch des Unternehmens seiner sicher geglaubten betrieblichen Altersversorgung verlustig zu gehen, bedarf sicherlich keiner weiteren Erläuterung; lediglich soweit leitende Angestellte wie auch andere Arbeitnehmer Begünstigte einer Pensionskasse waren, bestand für sie wegen der gegebenen strengen Versicherungsaufsicht und deren Anlagevorschriften keine Insolvenzgefahr<sup>3)</sup>; das gleiche gilt im Ergebnis für die Höher- und Weiterversicherung in der Rentenversicherung sowie auch in gewissen Fällen bei Direktversicherungen<sup>4)</sup>.

---

3) Die ständige Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen erstreckt sich auch darauf, sicherzustellen, daß das Vermögen der Pensionskasse in Höhe und Anlage die Verpflichtung aus dem Versicherungsverhältnis dauernd erfüllbar sein läßt; siehe Bischoff, Handbuch, S. 424, 425; Höhne BB 74, S. 989 ff (1993).

4) Bezüglich der Höher- und Weiterversicherung gilt, daß der berechnigte leitende Angestellte seine bisher vom Arbeitgeber zu seinen Gunsten eingezahlten Beiträge weiterhin zahlen kann. Bei der Direktversicherung gingen die Berechtigten im Falle eines Konkurses etc. auch dann nicht leer aus, wenn die Versicherungsverträge mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht ausgestattet und die Rechte aus dem Vertrag darüber hinaus nicht vom Arbeitgeber beliehen waren, was auch bei leitenden Angestellten als ausgesprochene Ausnahme zu werden ist; vgl. auch insoweit Höhne, BB 74, S. 993.

## II. Regelung des Betriebsrentengesetzes

Nach den getroffenen Bestimmungen des Gesetzes tritt der Träger der Insolvenzversicherung - der zu diesem Zweck im Dezember 1974 gegründete Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)<sup>5)</sup> - für die Arbeitnehmer ein, die bereits Leistungen vom Betrieb erhalten bzw. eine nach den Vorschriften des Gesetzes bereits unverfallbare Anwartschaft erreicht haben; während im ersteren Fall die Leistungen weiter gezahlt werden, die ansonsten von der Firma aufgebracht worden wären, besteht für die Inhaber einer unverfallbaren Anwartschaft ein Anspruch auf Erbringung der verdienten Leistungen gegen den PSVaG bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Weitere Voraussetzung für die Leistungen durch den PSVaG ist, daß die betrieblichen Leistungen an die Berechtigten bzw. deren Hinterbliebenen auf Grund der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlaß, des gerichtlichen Vergleichsverfahrens oder des außergerichtlichen Vergleiches nicht mehr oder nicht mehr in vollem Umfange erfüllt werden können; weiterhin auch dann, wenn der Arbeitgeber zur Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage berechtigt ist.

Die Finanzierung der vom PSVaG zu erbringenden Leistungen erfolgt nach dem sogenannten Rentenwert-Umlageverfahren<sup>6)</sup> durch die Arbeitgeber, bei denen insolvenzgefährdete betriebliche Versorgungseinrichtungen bestehen; dazu gehören alle Pensionszusagen, Unterstützungskassen sowie Direktversicherungen, so-

---

5) Zu der recht hektischen Gründung dieses Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit in "Konkurrenz" zu der im Gesetz als "Ersatzlösung" vorgesehenen Lastenausgleichsbank vgl. Heubeck, Beilage zu BB 3/75, S. 10, 11.

6) Bezüglich der Einzelheiten wird auf die gesetzlichen Bestimmungen sowie auf die Ausführungen von Heubeck in Beilage BB 3/75, S. 9, 10 und 11 verwiesen.

weit sie beliehen sind bzw. soweit deren Bezugsrecht für die Arbeitnehmer widerruflich ausgestattet ist.

Insgesamt hofft man, durch einen geringen Beitrag - z.Zt. 1,5 ‰ der jeweiligen Beitragsbemessungsgrundlagen - die Leistungen des PSVaG finanzieren zu können.

Wenn auch insgesamt vergleichbare Insolvenzregelungen in anderen Industrienationen aus verschiedenen Gründen nicht übernommen werden konnten<sup>7)</sup>, so scheint doch in der Auseinandersetzung mit diesen unterschiedlichen Regelungen eine Lösung für die BRD gefunden worden zu sein, die allgemein "vom Effekt und von der relativen Bescheidenheit der Kosten her" als "das Glanzstück des Gesetzes" angesehen wird<sup>8)</sup>.

Auch von der Begrenzung der Leistungen der Höhe nach (1975 maximal DM 8.400,- Monatsrente bzw. einmal Kapitalleistung von ca. DM 1.000.000,-) scheint dieser Teil des Betriebsrentengesetzes einen ausreichenden Schutz auch für den Kreis der leitenden Angestellten zu gewährleisten.

---

7) Die teilweise in einigen Ländern gefundenen Lösungen zur Regelung des Insolvenzproblems sind nur bedingt auf deutsche Verhältnisse anwendbar; das z.B. in Schweden mit Erfolg praktizierte Rezept, die für die betriebliche Altersversorgung rückstellungsberechtigten Firmen zu zwingen, eine Rückversicherung bei der Schwedischen Angestellten-Pensionskasse abzuschließen und somit gleichsam über eine Rückversicherung die Insolvenzgarantie zu erreichen, ist auf deutsche Verhältnisse wegen Fehlens eines einheitlichen, die Konditionen der betrieblichen Altersversorgung regelnden Tarifvertrages nur bedingt möglich; gleichermaßen schlecht zu übertragen waren die seit geraumer Zeit in der Schweiz z.B. angestellten Überlegungen, durch Bildung einer Auffang- und Ersatzkasse "für den Fall der Liquidation einer Vorsorgeeinrichtung als eine Gemeinschaftsstiftung der Sozialpartner oder eines Pools der Schweizerischen Lebensversicherungsgesellschaften" das Insolvenzrisiko zu tragen, da insoweit lediglich Denkanstöße für die Insolvenzversicherung selbständiger Versorgungseinrichtungen, nicht aber für die in der BRD viel insolvenzrelevantere Form der Pensionszusage gegeben werden könnten; siehe auch Dorow, aaO, S. 124, 125; Gutachten der ABA zum Insolvenzproblem 1974, S. 206 ff, 214, 215, 230.

8) Siehe Heubeck, Beilage BB 3/75, S. 12.

## J BETRIEBSNACHFOLGE

Da das aus der Tätigkeit als leitender Angestellter herrührende Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber wesentlich enger als bei anderen Arbeitnehmern ist, dürfte der Übergang des die Altersversorgung gewährenden Betriebes auf einen neuen Rechtsträger (Arbeitgeber) für leitende Angestellte mitunter von erheblicher Bedeutung sein, insbesondere dann, wenn damit gleichzeitig eine Änderung des Betriebszweckes Hand in Hand geht oder der Betrieb in "finanzschwächere Hände" gerät.

Hinsichtlich der in diesem Zusammenhang allein interessierenden Frage, welche Auswirkungen eine solche Betriebsnachfolge auf die Rechte des leitenden Angestellten aus seiner betrieblichen Altersversorgung haben kann, ist zunächst nach dem Weg der Betriebsnachfolge zu differenzieren.

### I. Gesamtrechtsnachfolge

Vollzieht sich die Betriebsnachfolge im Wege der Gesamtrechtsnachfolge<sup>1)</sup>, dann tritt der neue Rechtsträger - ohne daß dazu eine Übertragungshandlung notwendig wäre<sup>2)</sup> - voll in die Rechte und Pflichten z.B. aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, wozu selbstverständlich auch die Rechte aus betrieblichen Versorgungszusagen für leitende Angestellte gehören<sup>3)</sup>.

Man wird allerdings insbesondere leitenden Angestellten im Fall der Gesamtrechtsnachfolge dann die Möglichkeit einräumen müssen,

---

1) Die hierfür in Frage kommenden Fälle sind in der Rechtsordnung abschließend aufgeführt: Erbfall (§ 1922 BGB), Verschmelzung von Kapitalgesellschaften (§§ 399 ff AktG), § 359 AktG sowie die Umwandlung einer Kapitalgesellschaft in eine Personengesellschaft (§ 1 UmwG).

2) Schaub, aaO, § 116, § 117, Anm. 1, S. 455.

3) Brecht, aaO, § 122, Anm. 2; Schaub, aaO, § 117, Anm. II, S. 456.

u.U. sogar mit Hilfe einer außerordentlichen Kündigung kurzfristig das Arbeitsverhältnis beenden zu können, wenn ihre Mitarbeit sehr stark persönlich auf die bisherigen Inhaber des Unternehmens zugeschnitten war und ihnen ein weiteres Verbleiben im Unternehmen nicht zuzumuten ist<sup>4)</sup>.

Sollte zu diesem Zeitpunkt bereits eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestehen, ergeben sich keine Probleme, als der leitende Angestellte auch bei eigener Kündigung diese wertmäßig mitnehmen kann; unter engen Voraussetzungen kann allerdings auch in den Fällen, in denen die Unverfallbarkeitsfristen des Betriebsrentengesetzes noch nicht erfüllt worden sind, ein Anspruch auf Auszahlung der bis dahin vom bisherigen Arbeitgeber angesparten Mittel (Rückkaufswerte, Rückstellungen) möglich sein.

---

<sup>4)</sup> Siehe hierzu Brecht, aaO, § 122, Anm. 2; Nikisch I, S. 655 ff, 658, 659; Schaub, aaO, § 118, Anm. II, 2, S. 456.

## II. Einzelrechtsnachfolge

Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.1.1972 ist mit § 122 dieses Gesetzes die neue Bestimmung des § 613 a BGB eingeführt worden, derzufolge im Falle des rechtsgeschäftlichen Obergangs eines Betriebes oder Betriebsteiles auf einen neuen Inhaber dieser automatisch in die Rechte und Pflichten der in dem Betrieb oder Betriebsteil bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt<sup>5)</sup>.

Hierzu gehören selbstverständlich auch die Rechte aus betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen für leitende Angestellte<sup>6)</sup>. Während nun mit dieser Bestimmung generell die bis dahin streitige Frage der dogmatischen Begründung bzw. der Auswirkungen der Betriebsnachfolge<sup>7)</sup> geklärt zu sein scheint<sup>8)</sup>, ist nach wie vor streitig, ob diese Bestimmung auch auf die Arbeitsverhältnisse leitender Angestellter vorbehaltlos angewendet werden kann.

---

5) Brecht, aaO, § 122, Anm. 3; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 1, Anm. 18; Schaub, aaO, § 118, Anm. I; Neumann-Duesberg, NJW 72, 665, 666.

6) Schaub, aaO, § 119, Anm. IV 2; Hasford, BB 73, S. 526.

7) Da das BGB bisher lediglich die rechtsgeschäftliche Übertragung einzelner Forderungen (§ 398 BGB) und einzelner Verpflichtungen (§ 414 BGB) sowie außerdem im Bereich des Miet- und Pachtrechts (§§ 571, 581, Absatz 2 BGB) eine Überleitung eines gesamten Rechtsverhältnisses kannte, wurde in der Vergangenheit vor allen Dingen in der Literatur eine analoge Anwendung dieser Bestimmungen auf Arbeitsverhältnisse diskutiert; siehe hierzu Nikisch, aaO, I, S. 657 ff, 659; Schaub, aaO, § 118 I1, S. 456, 457.

8) Zum Teil wird diese Bestimmung als verfassungsrechtlich bedenklich angesehen; siehe vor allem Schmidt, BB 71, 1199; Galperin, Der Regierungsentwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes; eine kritische Analyse Schriftenreihe Der Betrieb 1971.

Geht man allerdings von dem Wortlaut der Bestimmung aus, so ist zunächst kein Anhaltspunkt dafür gegeben, bezüglich des Anwendungsbereiches dieser Regelung etwa zu differenzieren; so geht auch die wohl herrschende Meinung davon aus, daß § 613 a BGB mangels einer dahingehenden deutlichen Aussage für alle Arbeitnehmer und damit auch die leitenden Angestellten anzuwenden ist<sup>9)</sup>; die Gegenmeinung<sup>10)</sup> weist darauf hin, daß die Bestimmung des § 613 a BGB allein über § 122 BetrVG im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert wurde; somit gelte auch für diese Bestimmung die Regelung des § 5 Abs. 3 BetrVG, wonach die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes insgesamt - und damit auch die in § 122 BetrVG getroffene Regelung - nicht für den Kreis der leitenden Angestellten zur Anwendung gelangen können, es sei denn, die in Frage stehende Regelung treffe eine diesbezügliche ausdrückliche Ausnahmebestimmung, was in § 122 BetrVG aber nicht gegeben ist; zum Teil wird auch dargelegt, daß die besondere Stellung des leitenden Angestellten eine automatische und seiner Zustimmung nicht unterworfenen Übertragung "seines" Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigt<sup>11)</sup>.

Die Rechtsprechung hat bisher wiederholt zu der o.a. Frage Stellung bezogen - allerdings vor Inkrafttreten des § 613 a BGB - und dabei stets die Auffassung vertreten, daß das aus dem Dienstverhältnis eines leitenden Angestellten zu seinem Arbeitgeber fließende personale Element so stark zu veranschlagen sei, daß die Arbeitgeberseite nicht automatisch und ohne Rücksicht auf den Willen der am Dienstverhältnis Beteiligten ausgewechselt werden könne<sup>12)</sup>; ob das BAG diese Auffassung

- 
- 9) Vor allen Dingen Fitting-Auffahrt-Kaiser, aaO, Anm. 18 zu § 1 BetrVG; Pal-Puzzo, Anm. 1 zu § 613 a BGB; beide ohne nähere Begründung; Schaub, aaO, § 118, Anm. 4, S. 418; Neumann-Duesberg, aaO, S. 665; Schmidt, BB 71, 1199/1202.
- 10) Hier insbesondere Ermann-Küchenhoff, Anm. 8, 9 zu § 613 a BGB mit weiteren Nachweisen.
- 11) Hasford, BB 73, S. 526; Fischer, BB 71, S. 1203.
- 12) LAG Bayern vom 28.7.1972 ARSt. 1973, S. 159 und BAG vom 24.10.1972; vgl. Hilger, Handbuch, S. 116, 117. Bezüglich des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten BAG, 18.2.1960, AP Nr. 1 zu § 419 BGB, Betriebsnachfolge; Begründung u.a.: "weil ein erzwungener Übergang die personale Würde des Arbeitnehmers schlechthin mißachtet".

hinsichtlich der Stellung leitender Angestellter bei Betriebsinhaberwechsel unter Berücksichtigung der inzwischen ergangenen Bestimmung des § 613 a BGB aufrecht erhalten würde, scheint zumindest zweifelhaft<sup>13)</sup>.

Immerhin ist die Frage der Anwendbarkeit des § 613 a BGB auf den Kreis der leitenden Angestellten im Ergebnis nicht von so entscheidender Bedeutung wie man zunächst annehmen möchte; zwar ist bei Nichtanwendung des § 613 a BGB die Stellung des leitenden Angestellten freier, als es zu seiner "Übernahme" eines Vertrages mit dem alten und neuen Arbeitgeber bedarf, was Anlaß genug sein kann, die Arbeitsbedingungen völlig neu ohne oder auch unter Berücksichtigung der bisher erworbenen Rechtspositionen zu gestalten<sup>14)</sup>; umgekehrt besteht diese Möglichkeit - aus Anlaß des Wechsels des Betriebsinhabers - natürlich nicht, doch besteht insoweit Einigkeit, daß vor allen Dingen der leitende Angestellte bei Betriebsinhaberwechsel ein Recht zur u.U. sogar fristlosen Kündigung haben kann, mit der Folge, daß eine bestehende Versorgungsanschaft mit ihrem augenblicklichen Kapitalwert im Wege des Schadensersatzes beansprucht werden kann. Insoweit scheint es nach der hier vertretenen Auffassung auch angebracht, die Bestimmung des § 613 a BGB auf den Kreis der leitenden Angestellten anzuwenden; zwar werden dadurch ihre Gestaltungsmöglichkeiten weitgehendst aufgehoben, doch geschieht dies überwiegend zu ihrem Schutz und unter Berücksichtigung der Tatsache, in besonderen Fällen das Recht der fristlosen Kündigung mit den sich daraus ergebenden Schadensersatzansprüchen nutzen zu können.

---

13) Nach Inkrafttreten der Bestimmung des § 613 a BGB hat das BAG in einer Entscheidung vom 2.10.1974, BetrAV 1975, S. 56 ff., den Widerspruch eines in einem zu übertragenden Betriebsteiles beschäftigten Arbeitnehmers für wesentlich gehalten, gleichzeitig aber offen gelassen, ob dieses Ergebnis bei Übertragung eines ganzen Betriebes bestehen bleiben würde.

14) Neumann-Duesberg, NJW 72, 669.

## K VERWALTUNG BESTEHENDER BETRIEBLICHER VERSORGUNGS- EINRICHTUNGEN

Neben einer Vielzahl organisatorischer, finanzieller, betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Fragen, die für einen Arbeitgeber bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung zu beantworten sind, steht letztlich auch das Problem der Beteiligung der begünstigten Arbeitnehmer an der "Einrichtung" selbst bzw. deren Gestaltung und Durchführung im Raum.

Es ist zunächst selbstverständlich, daß der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen möglichst großen Mitbestimmungsspielraum gewähren kann, was allein schon daraus folgt, daß dem Arbeitgeber die Einrichtung betrieblicher Versorgungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Altersvorsorge selbst und damit auch deren Gestaltung und Durchführung freigestellt ist<sup>1)</sup>.

Interessanter ist allerdings die Frage, ob der Arbeitnehmerschaft ein obligatorisches oder erzwingbares Mitbestimmungsrecht auf diesem Gebiet zusteht und, falls ein solches besteht, welche Einwirkungsmöglichkeiten den leitenden Angestellten als Teil der Arbeitnehmerschaft diesbezüglich zukommt.

Grundsätzlich ist unstreitig, daß eine betriebliche Altersversorgungseinrichtung unter gewissen Voraussetzungen als Sozial Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG anzusehen ist, was bedeutet, daß nach dieser Bestimmung dem Betriebsrat bezüglich der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen (Sozialeinrichtungen), deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den

---

<sup>1)</sup> Höfer/Kemper, DB 74, 241 ff (243).

Konzern beschränkt sind, ein Mitbestimmungsrecht zusteht<sup>2)</sup>.

Unabhängig von der streitigen Frage, welche Voraussetzungen im einzelnen gegeben sein müssen, damit betriebliche Altersversorgungseinrichtungen die Begriffsmerkmale der Sozialeinrichtung erfüllen<sup>3)</sup>, kann man als erstes Ergebnis jetzt schon festhalten, daß leitenden Angestellten in keinem Falle ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber in Fragen betrieblicher Altersversorgung zusteht:

---

2) Ähnlich auch nach der Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 im § 56 Abs. 1e, wonach der Betriebsrat bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkung auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, mitbestimmen konnte; es ist einhellige Auffassung in Lehre und Rechtsprechung, daß sich die beiden Begriffe (Wohlfahrtseinrichtung und Sozialeinrichtung) in ihrem materiellrechtlichen Gehalt decken und die Änderung im Betriebsverfassungsgesetz 1972 lediglich aus sprachlichen Gesichtspunkten erfolgte; vgl. im einzelnen Fitting-Auffahrt-Kaiser, aaO, Anm. 40 zu § 87 BetrVG; Dietz-Richardi, aaO, Anm. 226 zu § 87; BAG, Beschluß vom 13.3.1973, DB 73, S. 624.

Von daher gesehen bestehen auch keine Bedenken, für die Auslegung des Begriffes Sozialeinrichtung die Rechtsprechung und Literatur zum Begriff Wohlfahrtseinrichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 heranzuziehen; vgl. auch Hanau, Neuerungen in der Mitbestimmung über Sozialeinrichtungen, insbesondere der Altersversorgung, BetrVG 73, S. 190 = BB 1973, S. 1274.

3) Vgl. im einzelnen Fitting-Auffahrt-Kaiser, aaO, Anm. 40 - 44 zu § 87; Dietz-Richardi, aaO, Anm. 228 - 231 zu § 87; Heissmann, aaO, S. 139 ff. (140, 141); Bobrowski-Gaul, aaO, S. 369, 370; Ringleb in DB 71, 574. Danach dürfte mit der herrschenden Meinung davon auszugehen sein, daß der Begriff "Einrichtung" (gleichgültig ob Wohlfahrts- (BetrVG 52) oder Sozialeinrichtung (BetrVG 72) einen ständigen, d.h. auf Dauer angelegten, vom Betrieb abgesonderten Teil konkreter, sachlicher wie persönlicher Mittel mit einer gewissen eigenständigen Organisation voraussetzt. Unstreitig ist, daß Unterstützungs- und Pensionskassen zumindest dann Sozialeinrichtungen sind, wenn ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb bzw. das Unternehmen beschränkt ist; mit der herrschenden Meinung wird man weiterhin davon ausgehen können, daß die betrieblichen Altersversorgungsformen wie die Höher- und Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, sowie Direkt- und Rückdeckungsversicherungen mangels Absonderung konkreter, betrieblicher Mittel und auch wegen fehlender Beschränkung des Wirkungsbereiches nur auf einen Betrieb nicht als Sozialeinrichtungen anzusehen sind (a.A. LAG Frankfurt, Beschl. v. 21.8.73, DB 73, 2452. Schwierig wird die Frage vor allen Dingen bei Ruhegeldzusagen, siehe dazu auch Anm. 2 und 7, S. 218.

Soweit betriebliche Altersversorgungseinrichtungen keine Sozialeinrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG darstellen, steht ihnen, wie natürlich auch allen anderen Arbeitnehmern, ein solches Recht nicht zu, es sei denn, der Arbeitgeber hat sich vertraglich verpflichtet, was aber in der Praxis ein ausgesprochener Sonderfall sein dürfte; soweit der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht besitzt, erstreckt sich dieses nicht auf den Personenkreis der leitenden Angestellten, die ja gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG weder in den Betriebsrat gewählt werden noch für diesen bei den Betriebsratswahlen abstimmen können<sup>4)</sup>.

Diese für leitende Angestellte ausgesprochen unerfreuliche Situation bedeutet vor allen Dingen dann eine offensichtliche Schmälerung ihrer betrieblichen Position, wenn der Arbeitgeber eine für alle Arbeitnehmer gleiche Versorgungsregelung in Form einer Sozialeinrichtung geschaffen hat; in diesem Falle können die Mitglieder des Betriebsrates im Ergebnis über die Belange leitender Angestellter - zusammen mit dem Arbeitgeber natürlich - mitbestimmen, ohne daß die leitenden Angestellten eine unmittelbare Einwirkungsmöglichkeit hätten; die Gefahr, daß die speziellen Interessen der leitenden Angestellten auf dem für diesen Personenkreis besonders wichtigen Gebiet der betrieblichen Altersversorgung nicht genügend vertreten werden, ist nicht von der Hand zu weisen<sup>5)</sup>.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, daß zwei Umstände diese für leitende Angestellte schwierige Situation etwas günstiger gestalten: Zunächst ist das Mitbestimmungs-

---

4) Infolge der Rechtsunsicherheit bezüglich der Definition bzw. Abgrenzung der leitenden Angestellten von anderen Arbeitnehmern dürfte es nicht ausgeschlossen sein, daß in Einzelfällen auch leitende Angestellte in den Betriebsrat gewählt werden, was allerdings an den grundsätzlichen Problemen nichts zu ändern vermag.

5) Nach dem Ergebnis der Umfrage wurden lediglich in zwei großen Betrieben die leitenden Angestellten über die bestehenden Sprecherausschüsse an der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt und auch heute noch bei der Lösung anstehender Probleme auf diesem Bereich - soweit sie die leitenden Angestellten betreffen - ständig konsultiert.

recht des Betriebsrates nach der Formulierung des Gesetzes allein auf Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Sozialeinrichtung beschränkt, was nach herrschender Meinung bedeutet, daß z.B. für die wichtigen Fragen der Einrichtung einer Versorgung überhaupt, sowie deren materiellrechtlicher Ausgestaltung der Arbeitgeber nach wie vor allein entscheiden kann, so daß von daher gesehen die leitenden Angestellten nicht schlechter stehen als die anderen Arbeitnehmer<sup>6)</sup>.

Weiterhin ist die Tatsache von erheblicher Bedeutung, daß weit über 70 % aller Versorgungszusagen an leitende Angestellte zur Gruppe der betrieblichen Ruhegeldzusagen gehören, einer Form der betrieblichen Altersversorgung, bei der die Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG mangels Vorliegen einer eigenen Organisation nicht gegeben ist<sup>7)</sup>.

---

6) Nach wohl weitaus herrschender Meinung bezieht sich die Mitbestimmung des Betriebsrates in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG mehr auf technische Fragen und setzt vor allen Dingen erst dann ein, wenn eine Sozialeinrichtung vom Arbeitgeber ins Leben gerufen worden ist; die materielle Ausgestaltung der Sozialeinrichtung, ihr Zweck und ihre Leistungen gehören als Bestandteil zur Errichtung der Sozialeinrichtung, die mitbestimmungsfrei ist; die Form, die für die Sozialeinrichtung maßgebend sein soll, ihre Organisation und Verwaltung - auch was einzelne Verwaltungsmaßnahmen anbelangt - unterliegen dagegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.

7) Nach Ansicht von Heissmann und Ringleb ist bei den Ruhegeldzusagen zwischen folgenden drei, am häufigsten vorkommenden Formen zu unterscheiden:

- a) Betriebliche Ruhegeldregelungen mit Versorgungs- oder Einspruchsausschuß,
- b) Betriebliche Ruhegeldregelungen, für die lediglich Rückstellungen gebildet sind,
- c) Betriebliche Ruhegeldregelungen mit Sondervermögen.

Die unter c) aufgeführte Form soll als eine der Unterstützungskasse ähnliche Form der Mitbestimmung unterliegen.

A.A. alle Kommentare sowie insbesondere Höfer/Kemper, DB 74, 241 ff (243), der überzeugend nachweist, daß die Mitbestimmung bei Ruhegeldzusagen völlig sinnlos wäre; siehe Dietz-Richardi, Anm. 230 zu § 87; Fitting-Auffahrt-Kaiser, Anm. 40, 41 zu § 87 BetrVG.

Trotzdem muß abschließend noch einmal in aller Deutlichkeit darauf hingewiesen werden, daß den durch den Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmern eines Betriebes bezüglich der (erzwingbaren) Mitbestimmung auf dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung in Form der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ein erhebliches Mehr an Rechten über den Betriebsrat zusteht als den leitenden Angestellten, denen sowohl eine der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ähnliche gesetzliche Regelung wie auch eine effektive betriebliche Interessenvertretung fehlt.

Bei einem Vergleich der Mitwirkungsrechte, die ein leitender Angestellter in der BRD hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgungseinrichtung besitzt, mit denjenigen, die Kollegen in anderen Industrienationen auszuüben berechtigt sind, muß insbesondere das in Frankreich praktizierte System auffallen: Wie ja bereits kurz dargestellt, besteht bezüglich der betrieblichen Altersversorgung der leitenden Angestellten in Frankreich die Besonderheit, daß die Zusatzversorgung der leitenden Angestellten durch eine Vereinbarung mit den Arbeitgebern zu einer obligatorischen Einrichtung geworden ist; von Bedeutung ist dabei, daß die Zusatzversorgungseinrichtungen sich jeweils ihre eigenen Träger - in der Form einer privaten Einrichtung - geschaffen haben und diese paritätisch von Arbeitgebern und leitenden Angestellten<sup>8)</sup> verwaltet werden; es bedarf keiner weiteren Begründung, daß es sich bei dieser Form der Mitsprache um eine in vielen Dingen ideale Lösung handelt, die allerdings in dieser Form nur schlecht auf die Verhältnisse in der BRD übertragen werden kann, da mangels Vorliegens einer einheitlichen Grundlage für die betriebliche Altersversorgung der leitenden Angestellten in der BRD und angesichts deren Unent-

---

8) Bezüglich der z.B. für andere Arbeitnehmergruppen geschaffenen Einrichtungen gilt eben diese Parität zwischen Arbeitgebern und Vertretern dieser Arbeitnehmergruppe.

geschlossenheit, kollektivrechtlich über von ihnen etwa beauftragte Vertreter tätig zu werden, die wesentlichsten, in Frankreich bereits seit Mitte der 40-iger Jahre auch für den Bereich der leitenden Angestellten längst üblichen Mindestvoraussetzungen fehlen.

## L ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend läßt sich die Altersversorgung leitender Angestellter in der BRD - auch im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern - wie folgt charakterisieren:

1. Zunächst gilt für die leitenden Angestellten in der BRD wie auch in der überwiegenden Zahl anderer Industrienationen, daß sich ihre Gesamtaltersversorgung aus den Leistungen der gesetzlichen (staatlichen) Rentenversicherung, denen der betrieblichen Altersversorgung sowie den unterschiedlichsten Möglichkeiten der privaten Eigenvorsorge zusammensetzt (Gesamtversorgung).
2. Weiterhin besteht ähnlich wie bei anderen Arbeitnehmergruppen Übereinstimmung insoweit, als die Altersversorgung nicht Abdeckung des Existenzminimums, sondern Erhalt des durch ein langes Arbeitsleben erworbenen Besitzstandes garantieren und daher nach allgemeiner Ansicht ca. 75 % der letzten Bezüge ausmachen soll; die Allgemeingültigkeit dieses Wertes wird auch durch den internationalen Vergleich erhärtet.
3. Im Gegensatz zu allen anderen Arbeitnehmern in der BRD deckt aber die Sozialversicherungsrente bei leitenden Angestellten lediglich bis zu 25 % dieses Bedarfs, so daß hier eine im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern unverhältnismäßig große Versorgungslücke entsteht.
4. Auch durch eigene Anstrengungen der leitenden Angestellten kann diese nicht annähernd aufgefüllt werden; zwar wenden leitende Angestellte durchschnittlich erheblich mehr Kapital für die Eigenvorsorge auf als andere Arbeitnehmer (ca. 5 %), doch lassen eine infolge des progressiven Steuersystems allgemein und durch die Zusammenballung des Gesamtverdienstes auf wenige Jahre (längere Ausbildung, kürzere Erwerbszeit)

noch speziell hohe Besteuerung und die im Vergleich dazu geringe Möglichkeit, steuerbegünstigt Eigenvorsorge zu betreiben, keinen ausreichenden Spielraum, ohne unververtretbaren Konsumverzicht während des Berufslebens eine ausreichende Versorgung im Alter sicherzustellen.

5. Daraus folgt, daß leitende Angestellte in einem ganz besonderen Maße auf die betriebliche Altersversorgung angewiesen sind, die bei ihnen - im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern - den Grundstock zu einer angemessenen Versorgung bilden muß, der dann noch durch die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Mittel der Eigenvorsorge zu ergänzen ist.
6. Nach der durchgeführten Untersuchung ergibt sich, daß die weitaus überwiegende Zahl der leitenden Angestellten Begünstigte einer betrieblichen Versorgungszusage sind, wobei die Ruhegeldzusage als eine der diesbezüglich in der BRD gebräuchlichen Formen, die in ihrer fast unbegrenzten Gestaltbarkeit am ehesten dem Bedürfnis nach individuellem Zuschnitt der Versorgungszusage entsprechend der Funktion des leitenden Angestellten nachkommt, auch mit über 70 % den höchsten Anteil hat.
7. Häufig aber reichen selbst die nach den Versorgungsversprechen theoretisch denkbaren Versorgungshöchstsätze nicht aus, um die bei leitenden Angestellten bestehenden Versorgungslücken zu schließen; der leitende Angestellte sieht sich dann vor die unliebsame Alternative gestellt, entweder im Alter mit einer Versorgung auskommen zu müssen, die nur sozialen Abstieg bedeuten kann oder zur Vermeidung dieses Ergebnisses durch erheblichen Konsumverzicht die notwendigen Mittel für die Eigenvorsorge bereitzustellen.
8. Die Verbreitungsdichte von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen und deren absolute Versorgungsleistungen

sind bei leitenden Angestellten günstiger als bei anderen Arbeitnehmern, tatsächlich aber nicht in dem Maße, wie es die bei leitenden Angestellten bestehende Versorgungslücke notwendig macht.

9. Die besondere Stellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Hierarchie hat bisher kollektivrechtliche Maßnahmen dieses Personenkreises auch auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung - sowohl auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene - verhindert und damit die Verhandlungsposition der leitenden Angestellten insgesamt durch den Verzicht auf die Macht des Kollektivs von vornherein geschwächt; darüber können auch Anfangserfolge bestehender Sprecherausschüsse leitender Angestellter in gewissen Unternehmen nicht hinwegtäuschen.
10. Die sich jeweils nach den unterschiedlichsten Funktionsbereichen der einzelnen Unternehmen ergebende Position der leitenden Angestellten hat zu ihrer "Unvergleichbarkeit" und damit zu der Schwierigkeit geführt, mögliche Willkürentscheidungen des Arbeitgebers auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung sowohl dem Grunde wie der Höhe nach bei leitenden Angestellten - im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern mit ihren weitgehend genormten Berufsbildern - nur noch in Extremfällen über die Grundsätze der Gleichbehandlung oder der betrieblichen Übung korrigieren zu können.
11. Angesichts der besonderen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für leitende Angestellte bekommen die auch andere Arbeitnehmer treffenden Probleme dieser Versorgung bei den leitenden Angestellten ein besonderes Gewicht.
  - a) Das gilt insbesondere für die in Verträgen leitender Angestellter mitunter noch feststellbaren zusätzlichen speziellen Treupflicht- und Wettbewerbsvorbehalte sowie dem allgemeinen Problem der Verfallbarkeit von

Versorgungsanwartschaften, wobei davon ausgegangen werden kann, daß leitende Angestellte mindestens ebenso häufig ihren Arbeitgeber wechseln wie andere Arbeitnehmer;

- b) Anrechnungsklauseln haben zwar für leitende Angestellte wegen der relativ geringen Höhe ihrer SV-Renten nicht die Bedeutung wie für andere Arbeitnehmer; der gleiche Effekt wird in den Versorgungszusagen an den Kreis der leitenden Angestellten aber häufig dadurch erzielt, daß als ruhegeldfähiges Einkommen nur das Festeinkommen, nicht aber die bei leitenden Angestellten häufig einen nicht unbedeutenden Teil des Gesamteinkommens ausmachende Provisions-, Bonus- und TantiemEZahlungen mitberücksichtigt werden oder eine schon kurz nach der Wartezeit zu erreichende Höchstbegrenzungsklausel vereinbart wird.
- c) Die Anpassung der Pensionsleistungen an die gestiegenen Lebenshaltungskosten ist vor allen Dingen bei den leitenden Angestellten aktuell, die überwiegend keine Dynamisierungsklauseln in den Versorgungszusagen haben, aber infolge des geringen Anteils, den die dynamisierte SV-Rente an der Gesamtversorgung hat, besonders unter der Kostenentwicklung zu leiden haben.
- d) Das Fehlen einer effektiven Interessenvertretung der leitenden Angestellten in den Betrieben kann z.B. bei einheitlichen Ruhegeldordnungen zu einer dominierenden Rolle des Betriebsrats auch in Bezug auf die von ihm nicht vertretenen leitenden Angestellten führen; auf gleicher Ebene liegt die in § 87 Nr. 8 BtrVG geregelte alleinige Vertretung der Belegschaft durch den Betriebsrat bezüglich der Mitbestimmung bei der Verwaltung von betrieblichen Sozialeinrichtungen, zu denen auch betriebliche Altersversorgungseinrichtungen für leitende Angestellte gehören können.

12. Da die Schwierigkeiten der Altersversorgung leitender Angestellter zu einem wesentlichen Teil in ihrer besonderen Stellung im Betrieb begründet liegen, kann eine Änderung dieser Situation nur durch eine obligatorische Interessenvertretung der leitenden Angestellten auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erreicht werden; dabei müßten die spezifischen Probleme dieses Personenkreises bezüglich der Altersversorgung eingehend dargelegt werden.
13. Das Vertrauen auf die Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts sowie die Regelung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bieten insoweit keinen Ersatz, da die dort getroffenen Regelungen im Interesse aller Versorgungsberechtigten erlassen werden, und somit die speziellen Belange der leitenden Angestellten auf diesem Bereich nur tangieren können.



A N H A N G

---



A   V e r s o r g u n g s z u s a g e n

- I) Versorgungszusage gleichermaßen an leitende Angestellte wie an alle anderen Arbeitnehmer des Unternehmens

## § 1

### Kreis der Ruhegeldberechtigten

Die Firma ..... - im nachfolgenden "Firma" genannt - gewährt ihren Angestellten im Innen- und Außendienst, denen sie eine schriftliche Zusage erteilt hat, eine Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe dieser Richtlinien.

## § 2

### Arten der Ruhegeldleistungen

1) Es werden gewährt:

- |                    |        |
|--------------------|--------|
| a) Altersrenten    | (§ 7)  |
| b) Invalidenrenten | (§ 8)  |
| c) Witwenrenten    | (§ 9)  |
| d) Waisenrenten    | (§ 10) |

2) Auf diese .....-Renten besteht ein Rechtsanspruch.

## § 3

### Voraussetzungen für die .....-Renten

- 1) Die .....-Renten werden nur gewährt, wenn der Angestellte
- a) eine anrechnungsfähige Dienstzeit (§ 4) von mindestens 10 Jahren (Wartezeit) erfüllt,
  - b) bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden hat und
  - c) nach dem Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist.
- 2) Ist der Versorgungsfall auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen, entsteht der Anspruch auf Invaliden- oder Witwen- und Waisenrente ohne die in Absatz 1 a) genannte Wartezeit.

## § 4

### Anrechnungsfähige Dienstzeit

- 1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Angestellte ununterbrochen in den Diensten der Firma verbracht hat; nach der Vollendung des 65. Lebensjahres werden Dienstjahre nicht mehr angerechnet.
- 2) Angefangene Dienstjahre werden nur berücksichtigt, wenn die Beschäftigungszeit 6 Monate überschreitet.

- 3) In begründeten Ausnahmefällen kann die Firma zugunsten des Angestellten eine abweichende anrechnungsfähige Dienstzeit festsetzen. Insbesondere können unverschuldete Unterbrechungen als Dienstzeit angerechnet oder nicht als Unterbrechung angesehen werden.
- 4) Als Unterbrechung gilt Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles.
- 5) In Zweifelsfällen hat der Anspruchsberechtigte das Vorliegen anrechnungsfähiger Dienstjahre nachzuweisen.

## § 5

### Ruhegeldfähiges Einkommen

- 1) Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der monatliche Durchschnitt des Brutto-Gehaltes einschließlich Provisionen, das der Angestellte von der Firma in den letzten drei anrechnungsfähigen Dienstjahren (§ 4) bezogen hat.
- 2) Prämien, Überstunden-Vergütungen, Gratifikationen, Tagesspesen, Urlaubsgelder, Jubiläumsgaben und sonstige einmalige oder in der Höhe schwankende Zuwendungen werden bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens nicht berücksichtigt.

## § 6

### Höhe der .....-Renten

- 1) Die Höhe der .....-Renten richtet sich bei sämtlichen Rentenarten nach dem ruhegeldfähigen Einkommen (§ 5).
- 2) Die .....-Rente beträgt 25 vH des ruhegeldfähigen Einkommens.
- 3) Übersteigt das ruhegeldfähige Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles die zu diesem Zeitpunkt geltende Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (z.Zt. DM 1.600,- monatlich), dann beträgt die .....-Rente abweichend von Absatz 2) für den darüberliegenden Teil des ruhegeldfähigen Einkommens 50 vH.

## § 7

### Altersrente

Altersrente wird männlichen Angestellten nach Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt. Bei weiblichen Angestellten und bei Reisenden kann an die Stelle des 65. das 60. Lebensjahr treten.

## § 8

### Invalidenrente

- 1) Invalidenrente erhält nach dem Ausscheiden aus der Firma der Angestellte, der berufsunfähig im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes (§ 23 AnVG) ist (vgl. Anlage zu den Ruhegeld-Richtlinien). Diese Vorschrift gilt sinngemäß auch für die Angestellten, die der Versicherungspflicht nicht unterliegen.
- 2) Der Invalidenrentenempfänger ist verpflichtet, der Firma von jeder Änderung der Feststellung der Berufsunfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger Kenntnis zu geben.
- 3) Die Firma kann jederzeit den Grad der Berufsunfähigkeit durch Einholen eines ärztlichen Gutachtens durch einen von ihr zu bestimmenden Arzt überprüfen lassen. Der Angestellte oder Invalidenrentenempfänger hat sich innerhalb der von der Firma gesetzten Frist der Untersuchung zu unterziehen. Die Kosten trägt die Firma.

## § 9

### Witwenrente

- 1) Die Witwe eines Angestellten erhält, wenn die Ehe bis zum Tode des Mannes bestanden hat, eine Witwenrente in Höhe von 60 vH desjenigen Ruhegeldes, auf das der Angestellte bei seinem Ableben Anspruch oder Anwartschaft hatte.
- 2) Die Witwenrente erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem die Witwe sich wieder verheiratet.
- 3) Ein Anspruch auf Witwenrente besteht nicht, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Angestellten oder erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen worden ist.

## § 10

### Waisenrente

- 1) Waisenrenten werden gewährt an:
  - a) eheliche Kinder verstorbener Angestellter oder Ruheständler,
  - b) legitimierte Kinder,
  - c) vor Eintritt des Versorgungsfalles adoptierte Kinder,
  - d) uneheliche Kinder weiblicher Angestellter.

- 2) Die Waisenrente beträgt für jedes Kind 20 vH des Ruhegeldes, auf das der verstorbene Elternteil bei seinem Tode Anspruch oder Anwartschaft hatte; Vollwaisen erhalten 30 vH. Witwen- und Waisenrenten zusammen dürfen die Rente nicht übersteigen, auf die der Angestellte bei seinem Tode Anspruch oder Anwartschaft hatte.
- 3) Waren beide Elternteile Angestellte der Firma, so wird die Waisenrente aus dem höheren der beiden Ruhegelder oder aus der höheren Anwartschaft berechnet.
- 4) Die Waisenrente wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, darüber hinaus nur solange gezahlt, wie der Angestellte für das Kind steuerliche Kinderermäßigung hätte beanspruchen können.

## § 11

### Anrechnungen

- 1) Beziehen beide Ehegatten eine Alters- oder Invalidenrente von der Firma, dann erhält die Witwe beim Ableben des Ehemannes die höhere der in Betracht kommenden Renten.
- 2) Soweit ein Ruhegeldempfänger sich durch das Eingehen eines Dienstverhältnisses oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeiten Einnahmen verschafft, können diese von der Firma ganz oder teilweise auf die .....-Rente angerechnet werden.

## § 12

### Rückdeckungsversicherung

- 1) Die Firma ist berechtigt, zur Rückdeckung der Ruhegeldverpflichtungen einen entsprechenden Vertrag mit einem Versicherungsunternehmen abzuschließen. Sämtliche Rechte aus diesem Vertrag stehen ausschließlich der Firma zu.
- 2) Die Angestellten sind verpflichtet, der Firma sämtliche für den Versicherungsabschluß erforderliche Unterlagen und Angaben zur Verfügung zu stellen und sich ärztlich untersuchen zu lassen.

## § 13

### Beginn, Ende und Auszahlung der .....-Rente

- 1) Der Anspruch auf Zahlung der .....-Rente entsteht mit dem Versorgungsfall.
- 2) Der Anspruch erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem die Ruhegeldvoraussetzungen weggefallen sind.

- 3) Die .....-Rente wird monatlich im voraus gezahlt, erstmalig am Ersten des Monats, der dem Versorgungsfall folgt, letztmalig für den Monat, in dem die Ruhegeldvoraussetzungen weggefallen sind.

#### § 14

##### Verpfändung und Abtretung

Ruhegeldansprüche können vom Bezugsberechtigten weder verpfändet noch abgetreten werden. Dennoch erfolgte Verpfändungen und Abtretungen sind der Firma gegenüber unwirksam.

#### § 15

##### Vorbehalte

(typische Vorbehalte aus den Steuerrichtlinien)

II. Gemeinsame Grundversorgung und zusätzliche Pensions-  
zusage an leitende Angestellte

Wir haben einzelne leitende Angestellte ausgewählt, bei denen wir die für unser Unternehmen geleisteten Dienste besonders anerkennen möchten und die Verbundenheit mit unserer ZF besonders fördern wollen. Für diese Mitarbeitergruppe führen wir eine neue verbesserte Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung ein.

Wir teilen Ihnen gerne mit, daß Sie der besagten Gruppe angehören, deren Versorgung nach den folgenden einheitlichen Bestimmungen erfolgt:

1. Sie sind wie bisher nach unserer ZF-Rentenordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung versorgungsberechtigt. Die Wartezeit beträgt jedoch nur 5 statt 10 anrechnungsfähige Dienstjahre.
2. Neben der Rente nach der ZF-Rentenordnung, die in Höhe von 10 % des pensionsfähigen Einkommens auch bei Ausscheiden wegen Invalidität im 6. bis 10. Dienstjahr gezahlt wird, erhalten Sie eine Zusatzrente. Die Zusatzrente beträgt nach 5 anrechnungsfähigen Dienstjahren 20 % und steigt mit jedem weiteren Dienstjahr um 1 % bis auf höchstens 40 % des Teils des pensionsfähigen Einkommens gemäß § 3 Ziffer 4 der Rentenordnung, welcher über die bei Eintritt des Versorgungsfalls maßgebende Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgeht.
3. Die Bestimmungen der Rentenordnung bezüglich der Hinterbliebenenversorgung gelten auch für die Zusatzrente.
4. Drei Beispiele, welche die Rentenberechnung erläutern, sind in der Anlage beigelegt.

Mit diesen Bestimmungen bezwecken wir auf der für alle unsere Betriebsangehörigen gemeinsamen Grundlage der ZF-Rentenordnung eine Verbesserung der Gesamtversorgung unserer leitenden Angestellten. Die Berechnungsgrundsätze berücksichtigen, daß Gehaltsanteile über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze bei der Angestelltenversicherung nicht beitragspflichtig sind und deshalb insoweit auch keine Erhöhung der Angestelltenversicherungsrente eintritt. Die Bestimmungen tragen weiterhin der Tatsache Rechnung, daß bei leitenden Angestellten ein besonderes Bedürfnis nach ausreichender Absicherung auch für den vorzeitigen Versorgungsfall nach einer geringeren Dienstzeit besteht.

Diese Bestimmungen verbessern Ihre Versorgungsansprüche, so daß die ausdrückliche Erklärung Ihres Einverständnisses nicht erforderlich ist.

Wir rechnen damit, daß Sie dieses Schreiben aus eigener Überlegung vertraulich behandeln, und danken Ihnen für diese Ihre Einsicht.

II. Zusätzliche Pensionszusage bei  
gemeinsamer Pensionskasse

Mit dem für Sie festgelegten Gehalt wird einschließlich der Sonderzahlungen die in Ziffer 3.2 der Gesamtversorgungsregelung genannte Höchstgrenze für das versorgungsfähige Einkommen überschritten.

Der über diese Grenze hinausgehende Teil Ihres Einkommens wird nicht mehr bei der Pensionskasse ..... versichert.

Zur Sicherstellung Ihrer Gesamtversorgung gilt für Sie als Ergänzung zur allgemeinen Gesamtversorgungsregelung folgende zusätzliche Regelung, für die von Ihnen keine eigenen Beiträge aufzubringen sind.

- 1) Für den Teil Ihres Einkommens, der die Höchstgrenze (Ziffer 3.2 der Gesamtversorgungsregelung) übersteigt, erhöht sich die garantierte Gesamaltersversorgung um

1,4 % dieses Einkommensteils für jedes  
versorgungsfähige Dienstjahr,  
höchstens um 50 % dieses Einkommens.

Im übrigen gelten für diese erhöhte Gesamaltersversorgung die Bestimmungen der Gesamtversorgungsregelung entsprechend.

- 2) Falls Sie vor Eintritt des Versorgungsfalles nach mindestens 5-jähriger Konzern- und .....-Zugehörigkeit aus unseren Diensten ausscheiden und Ihre .....-Versicherung beitragsfrei fortsetzen, gewähren wir Ihnen eine Firmenpension, die sich nach Grundsätzen der Pensionskasse ..... für beitragsfreie Versicherungen so errechnet, als hätten Sie und die Firma während der nach dem 1.1.1974 liegenden versorgungsfähigen Dienstzeit, in der Ihr Einkommen die jeweilige Höchstgrenze nach Ziffer 3.2 der Gesamtversorgungsregelung überschritten hat, Beiträge von je 8 % für den diese Grenze übersteigenden Teil Ihres Einkommens an die Pensionskasse ..... gezahlt. Die Firmenpension wird Ihnen nach Vollendung Ihres 65. Lebensjahres gezahlt. Im Fall Ihres Ablebens erhalten Ihre Hinterbliebenen die Firmenpension in anteiliger Höhe analog der Satzung der Pensionskasse ..... Im Fall Ihrer Invalidität erhalten Sie die Firmenpension in anteiliger Höhe ebenfalls analog der Satzung der Pensionskasse ..... .

Beenden Sie jedoch Ihr Dienstverhältnis mit uns, ohne daß Ihre Versicherung bei der Pensionskasse ..... beitragsfrei fortgesetzt wird, so werden wir Ihnen bei Ihrem Ausscheiden die Hälfte der Beiträge, die wir der Berechnung der Firmenpension zugrunde gelegt hätten, zuzüglich 3 1/2 % Zins und Zinseszins in einer Summe auszahlen.

Wir bitten höflich, dieses Schreiben vertraulich zu behandeln.

II. Zusätzliche Direktversicherung  
an leitende Angestellte

Wir haben uns entschlossen, Ihnen zusätzlich zu den allgemeinen betrieblichen Rentenleistungen gemäß Versorgungsrichtlinien vom 16.1.1970 eine weitere Versorgungszusage nach folgenden Richtlinien zu gewähren:

1. Die Firma gewährt Ihnen bei Vollendung des 65. Lebensjahres im Dienste unserer Firma einen Kapitalbetrag in Höhe von

DM .....

Wahlweise können Sie eine lebenslänglich zahlbare Altersrente (gegebenenfalls auf Wunsch einschließlich einer Anwartschaft auf 50 %ige Witwenrente) beanspruchen, deren Barwert zum vollendeten 65. Lebensjahr diesem Kapitalbetrag entspricht. Die Rente berechnet sich nach den Richttafeln für die Pensionsversicherung von Dr. Heubeck/Dr. Fischer mit einem Rechnungszins von 5,5 % p.a.

2. Bei Ihrem Tod vor Eintritt des Versorgungsfalles wird dieses Kapital an Ihre Ehefrau ....., geborene ....., geboren am ..... ausbezahlt.

Zusätzlich wird Ihrer Ehefrau ein Sterbegeld in Höhe von 12 % des oben genannten Kapitalbetrages sowie eine monatliche Rente in Höhe von 1 % des Kapitalbetrages gewährt. Diese monatliche Rente wird erstmals vom Beginn des Ihrem Ableben folgenden Kalenderjahres an gezahlt, letztmals am .....

3. Sofern Ihre Ehefrau im Zeitpunkt Ihres Ablebens vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht mehr am Leben ist, werden die in Ziffer 2 bezeichneten Leistungen zu gleichen Teilen Ihren Kindern gewährt. Voraussetzung dafür ist, daß Ihre Kinder das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Darüber hinaus werden Leistungen nur dann erbracht, wenn Sie für das Kind einen steuerlichen Kinderfreibetrag hätten beanspruchen können.

Verstirbt Ihre Ehefrau während des Bezugs der in Ziffer 2 genannten Rente, so wird diese Rente zu gleichen Teilen Ihren waisenrentenberechtigten Kindern gewährt, letztmals jedoch am .....

4. Der Versorgungsanspruch setzt voraus, daß Sie bis zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Versorgungsleistung in unseren Diensten gestanden haben. Falls Sie jedoch infolge Invalidität ausscheiden, erhalten Sie eine Abfindung in Höhe des nach den Grundsätzen von § 6 a ESTG ermittelten Gegenwartswertes der Versorgungszusage am Bilanzstichtag vor Eintritt der Invalidität - nach unserem Ermessen als Kapital oder Rente. Die gleiche Abfindung wird gewährt, wenn Sie nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit infolge einer Kündigung durch uns aus unseren Diensten ausscheiden, ohne daß ein Grund gegeben ist, der uns zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

5. Abtretungen, Verpfändungen oder andere Verfügung über die Versorgungsleistungen dürfen, um den Zweck der Versorgung sicherzustellen, nicht vorgenommen werden. Sie bleiben uns gegenüber unwirksam.
6. Der Anspruch auf die Versorgungsbezüge erlischt, wenn Sie bei einer im Zusammenhang mit der Erteilung der Versorgungszusage etwa notwendig gewesenenen Gesundheitsprüfung falsche Angaben gemacht oder wichtige Umstände verschwiegen haben.
7. Im Übrigen gelten die Allgemeinen Versorgungsrichtlinien, insbesondere die darin enthaltenen Vorbehalte.

Diese Versorgungszusage erfolgt als Anerkennung für Ihre bisherige Tätigkeit und im Vertrauen darauf, daß Sie auch in Zukunft Ihre verantwortungsvolle Aufgabe für unser Unternehmen vorbildlich erfüllen.

III. Spezielle Zusage an leitende Angestellte  
bei Fehlen einer gemeinsamen Grundversorgung

# Leistung s o r d n u n g

## § 1

Als Leistungen werden gewährt:

- a) Ruhegeld,
- b) Hinterbliebenenbezüge.

## Ruhegeld

## § 2

Voraussetzungen:

- 1.) Ruhegeld wird gewährt, wenn ein Angestellter aus dem Dienst der Firma ausscheidet, weil er
  - a) dienstunfähig ist oder
  - b) das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- 2.) Dienstunfähig ist, wer nicht nur vorübergehend außerstande ist, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben.
- 3.) Bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit kann die Zahlung des Ruhegeldes eingestellt werden.
- 4.) Ist die Dienstunfähigkeit oder die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zweifelhaft, kann eine Untersuchung des Angestellten durch von der Firma zu benennende Vertrauensärzte auf Kosten der Firma erfolgen.

## § 3

Berechnung des Ruhegeldes:

- 1.) Das Ruhegeld richtet sich nach der Anzahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre, welche beginnen mit dem

Der monatliche Ruhegeldanspruch beträgt

DM (Stand: )

und kann - auch mit Wirkung auf laufende Leistungen - bei einer wesentlichen Verminderung der Dienstbezüge in der deutschen Maschinenbau-Industrie entsprechend herabgesetzt werden; außerdem ändert sich der Betrag entsprechend eventuellen Neufestsetzungen in der vergleichbaren Gruppe des Essener Verbandes.

- 2.) Das Ruhegeld beträgt während der ersten Dienstjahre v.H., in den nächsten Dienstjahren erhöht es sich für jedes Dienstjahr um 5 v.H. und in jedem weiteren Dienstjahr um 2 v.H. des obengenannten Betrages.
- 3.) Bei der Berechnung des Ruhegeldes werden höchstens 25 Dienstjahre berücksichtigt.
- 4.) Jedes angefangene Kalenderjahr gilt als volles Dienstjahr.

#### Hinterbliebenenbezüge

#### § 4

- 1.) Beim Tode eines Angestellten werden gewährt:
  - a) für die Witwe ein Witwengeld von 60 v.H. des Ruhegeldes, das der Angestellte am Todestag bezog oder bezogen haben würde, wenn er an diesem Tage in den Ruhestand versetzt worden wäre,
  - b) für jede ledige eheliche Halbwaise ein Waisengeld von 20 v.H. des Ruhegeldes - mindestens jedoch monatlich 100,-- DM - bis zum vollendeten 21. Lebensjahr, darüber hinaus bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, solange sich die Halbwaise noch in der Berufsausbildung befindet,
  - c) für jede Vollwaise unter denselben Voraussetzungen ein Waisengeld von 25 v.H. des Ruhegeldes, mindestens jedoch monatlich 150,-- DM.

§ 3 Abs. 1 findet entsprechende Anwendung.

- 2.) Die Hinterbliebenenbezüge zusammen dürfen das Ruhegeld des Angestellten nicht übersteigen. Übersteigen sie diese Höchstgrenze, werden sie im Verhältnis ihrer Höhe gekürzt. Dabei wird die Kürzung so lange ausschließlich am Mindestwaisengeld vorgenommen, als es höher als das im Regelfall zu gewährende Waisengeld ist.
- 3.) Einkommen aus Arbeits- oder Lehrverhältnissen wird auf das Waisengeld zur Hälfte angerechnet. Beträgt dieses Einkommen weniger als 100,-- DM monatlich, bleiben 50,-- DM unberücksichtigt; der 50,-- DM übersteigende Teil wird voll angerechnet. Ferienverdienste von Schülern und Studenten werden nicht angerechnet.
- 4.) Für die Dauer des Wehrdienstes wird kein Waisengeld gezahlt. Verzögert sich jedoch die Berufsausbildung durch den Wehrdienst über das 24. Lebensjahr hinaus, so wird das Waisengeld entsprechend dem Zeitraum der dadurch bedingten Verzögerung länger gewährt.
- 5.) Erhält eine bei der Firma beschäftigte Ehefrau Ruhegeld, wird nach dem Tode ihres ebenfalls bei der Firma beschäftigten Ehemannes nur eine Leistung, und zwar die höhere, gewährt.

- 6.) Bei Wiederheirat fällt das Witwengeld und das Waisengeld weg.
- 7.) Witwengeld wird nicht gewährt, wenn der Angestellte fünf anrechnungsfähige Dienstjahre nicht erreicht hat, die Witwe weniger als 30 Jahre alt und aus der Ehe kein Kind hervorgegangen ist.
- 8.) War der Angestellte bei der Eheschließung 60 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als seine Ehefrau, wird weder Witwen- noch Waisengeld gewährt. Das gleiche gilt für Witwen und Waisen aus Ehen, die von Angestellten während des Ruhegeldbezuges geschlossen worden sind, und für in dieser Zeit adoptierte Waisen. In besonderen Fällen können Witwen- und/oder Waisengelder ganz oder teilweise gewährt werden.
- 9.) Bei Scheidung und Wiederheirat des Angestellten bleibt eine nur teilweise Gewährung des Witwengeldes unter Berücksichtigung einer Unterstützung für die geschiedene Ehefrau vorbehalten.

## § 5

Stirbt ein Empfänger von Ruhe- oder Witwengeld unter Hinterlassung von leistungsberechtigten Hinterbliebenen im Sinne des § 4, werden die gesamten letzten Bezüge in dem auf den Sterbemonat folgenden Monat weitergewährt.

## § 6

Ist der Eintritt des Leistungsfalles auf das Verhalten eines Dritten zurückzuführen, werden etwaige Schadenersatzleistungen auf die Leistungen der Firma angerechnet.

## § 7

Vorbehalte

(typische Vorbehalte aus den Steuerrichtlinien)

## § 8

Fälligkeit und Zahlung der Leistungen

Die Leistungen werden monatlich zum Monatsletzten gezahlt, beginnend mit dem Monatsletzten nach Eintritt des Leistungsfalles, frühestens jedoch nach Wegfall der Dienstbezüge. Sie werden mit Ablauf des Monats eingestellt, in dem die Voraussetzungen für ihre Gewährung fortfallen. Ihre Abtretung und Verpfändung sind mit Wirkung gegenüber jedermann ausgeschlossen.

## § 9

### Ausschluß eines Rechtsanspruches

Die Angestellten, ihre Hinterbliebenen und sonstigen Angehörigen haben aufgrund dieser Leistungsordnung gegen die Firma keinen Rechtsanspruch auf Leistungen.

IV. Vergleich einer Zusage an leitende Angestellte  
sowie an andere Arbeitnehmer in einem Unter-  
nehmen

# P E N S I O N S V E R T R A G

## Präambel

Der Vorstand der ..... hat beschlossen, Ihnen in Würdigung Ihrer Verdienste für das Unternehmen, eine Altersversorgung zu gewähren. In diesem Beschluß kommt die Anerkennung Ihrer Tätigkeit und das Bestreben zum Ausdruck, die gegenseitige Bindung auch für die Zukunft möglichst eng zu gestalten.

Für die Pensionszusage gelten folgende Bedingungen:

## § 1

### Pensionshöhe

- 1) Gegenstand der Altersversorgung ist eine Pension, die sich aus einer Kombination von durchschnittlichem Jahresgehalt der letzten fünf Dienstjahre und Zugehörigkeit zum Unternehmen in folgender Weise zusammensetzt:
  - a) Grundbetrag: 10 % des durchschnittlichen Jahresgehaltes der letzten fünf Dienstjahre.
  - b) Steigerungsbetrag: .....% des durchschnittlichen Jahresgehaltes der letzten fünf Dienstjahre für jedes für das Unternehmen tätig gewesene volle Dienstjahr.
  - c) Die Gesamtpension darf 50 % des durchschnittlichen Jahresgehaltes der letzten fünf Dienstjahre nicht übersteigen.
- 2) Die Zahlung dieser Jahrespension erfolgt in monatlichen Teilbeträgen.
- 3) Dieser Vertrag tritt an die Stelle der bestehenden Pensionszusagen bzw. -verträge, wobei ein Pensionsanspruch auf die zugesagte Summe erhalten bleibt, bis dieser Betrag durch eine aus dem System des vorliegenden Vertrages resultierende höhere Summe überschritten wird.

## § 2

### Fälligkeit der Pension

- 1) Die erste Pensionszahlung wird fällig:
  - a) In dem der Vollendung des 65. Lebensjahres folgenden Monat;
  - b) in dem bei Ausscheiden des Begünstigten aus dem Unternehmen infolge unverschuldeter dauernder Invalidität im Sinne des AVG bzw. RVO folgenden Monats.

- 2) Bei unverschuldeter Teilinvalidität, die infolge geringerer Arbeitsleistung zu einer Gehaltsminderung führt, wird ein Ausgleich gewährt. Entsprechend der prozentualen Verringerung des Gehaltes wird der gleiche prozentuale Anteil der erreichten Pensionshöhe gezahlt.
- 3) Bei Freitod behält sich das Unternehmen in jedem Fall den Umfang der Leistung vor.

### § 3

#### Witwen- und Waisenversorgung

- 1) Nach dem Ableben des Begünstigten, gleichgültig ob vor oder nach der Pensionierung durch das Unternehmen, erhält die Ehefrau eine Witwenpension in Höhe von 50 % der dem Begünstigten zugesagten Summe. Für die ersten drei Monate nach dem Ableben des Begünstigten wird, falls der Begünstigte bereits Pension bezogen hat, diese in voller Höhe gezahlt.
- 2) Eine Witwenpension wird nur dann gezahlt, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Begünstigten mindestens fünf Jahre bestanden hat und mindestens fünf Jahre vor Ausscheiden des Begünstigten aus dem Unternehmen eingegangen worden ist.
- 3) Beträgt der Altersunterschied zwischen dem Begünstigten und seiner Ehefrau mehr als 15 Jahre, so wird die Witwenpension für jedes angefangene Jahr des darüber hinausgehenden Altersunterschiedes um 3 % gekürzt. Nach zehnjähriger Dauer der Ehe wird die gekürzte Witwenpension für jedes weitere angefangene Ehejahr um 3 % wieder aufgestockt, bis die volle Höhe der Witwenpension erreicht ist.
- 4) Im Falle der Wiederverheiratung der Witwe wird die laufende Pensionszahlung durch eine einmalige Abfindung in Höhe einer Jahreswitwenpension abgegolten.
- 5) Für jedes unterhaltsberechtigten Kind unter 18 Jahren erhöht sich die Witwenpension um 5 % des Anspruchs des Begünstigten. Sofern das Kind sich noch in der Ausbildung befindet und kein wesentliches Einkommen bezieht, besteht dieser Anspruch bis höchstens zur Vollendung des 24. Lebensjahres.
- 6) Unter denselben Voraussetzungen wie Abs. 5) erhalten Vollwaisen eine Erziehungsbeihilfe in Höhe von DM 100,-- monatlich. Die Erziehungsbeihilfe mehrerer berechtigter Kinder darf 50 % der Pension des Begünstigten nicht übersteigen.

### § 4

#### Anrechnung der Pension auf das Gehalt

Sofern der Begünstigte seine Tätigkeit im Unternehmen nach Vollendung des 65. Lebensjahres fortsetzt, wird die Pensionszahlung auf das Gehalt voll angerechnet.

## § 5

### Zahlungen anderer Versicherungsträger

Zahlungen anderer Versicherungsträger werden nicht in Anrechnung gebracht.

## § 6

### Ansprüche bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Gesellschaft

- 1) Scheidet der Begünstigte aufgrund eigener freiwilliger Kündigung oder aus Gründen, die er zu vertreten hat, vorzeitig aus dem Unternehmen aus, so verliert er jeden Pensionsanspruch.
- 2) Scheidet der Begünstigte aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, vorzeitig aus dem Unternehmen aus, so steht ihm ein Pensionsanspruch entsprechend den Bestimmungen dieses Vertrages auf der Basis des bis zu seinem Ausscheiden angesammelten Pensionsfonds zu.

## § 7

### Aufrechnung von Forderungen

Sofern das Unternehmen dem Begünstigten gegenüber anerkannte oder geltend gemachte Forderungen hat, ist es berechtigt, diese gegen die Pensionsansprüche aufzurechnen.

## § 8

### Abtretungen, Verpfändungen

Abtretungen, Verpfändungen oder jene andere Verfügung über die von dem Unternehmen zu leistende Pension dürfen - um den Zweck der Versorgung sicherzustellen - nicht vorgenommen werden. Sie bleiben dem Unternehmen gegenüber unwirksam.

## § 9

### Ansprüche bei Rückdeckungsvertrag

Sofern die ..... die Verpflichtung aus diesem Vertrag durch einen Rückdeckungsvertrag mit einer Versicherungsgesellschaft ganz oder teilweise absichert, stehen alle Ansprüche aus einem derartigen Vertrag der ..... zu. Der Begünstigte verpflichtet sich, ggf. hierfür alle erforderlichen Angaben zu machen.

## § 10

### Vorbehalte

(typische Vorbehalte aus den Steuerrichtlinien)

## BETRIEBSVEREINBARUNG :

Bestimmungen für die Altersversorgung der Betriebsangehörigen der ....., ..... (Zusatzrente)

### § 1

Die Zusatzrentenregelung soll dazu dienen, den bei der ..... beschäftigten Arbeitnehmern eine bessere Versorgung im Alter und für den Fall der Arbeitsunfähigkeit zu sichern. Um diesen Zweck zu erreichen, verpflichtet sich die ..... zur Zahlung einer Zusatzrente nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

### § 2

Der Anspruch auf Zusatzrente entsteht, wenn nach vollendeten 10 Dienstjahren der Betriebsangehörige entweder arbeitsunfähig nach den Bestimmungen der Versicherungsgesetze wird oder die Altersgrenze nach den Rentenversicherungsgesetzen erreicht hat und aus dem Unternehmen ausscheidet.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines in der Firma unverschuldet erlittenen Betriebsunfalles ein, so kommt die Wartezeit in der Art zum Fortfall, daß der Betroffene den Mindestsatz von DM 30,-- erhält. Im Falle eines sonstigen Betriebsunfalles erhält er unabhängig von der Wartezeit einen Mindestsatz von DM 15,-- pro Monat bzw. - wenn er über 5 Jahre ununterbrochen beschäftigt ist - einen Betrag von DM 3,-- pro Beschäftigungsjahr.

### § 3

Die monatliche Zusatzrente beträgt mit Wirkung vom 1. Januar 1970 für jedes Dienstjahr DM 3,--.

### § 4

Dienstjahre im Sinne dieser Bestimmung sind die Jahre der Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Dienste der ....., bei der ....., und eventuell bei einer ausländischen .....-Gesellschaft.

Bruchteile eines Jahres rechnen nicht, wenn sie weniger als 6 Monate ausmachen. Betragen sie mehr, rechnen sie als volles Dienstjahr.

Krankheit unter 6 Monaten sowie Militärdienst bzw. Ersatzzeiten, welche pflicht- und gesetzmäßig abgeleistet werden müssen, bewirken keine Hemmungen der Dienstzeit.

## § 5

Nach dem Tode eines rentenberechtigten Betriebsangehörigen oder Rentenempfängers erhält die Witwe ein Witwengeld, wenn die Ehe beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erreichung der Altersgrenze (siehe § 2) mindestens 10 Jahre und zwischen den Ehegatten kein größerer Altersunterschied als 20 Jahre bestanden hat.

Das Witwengeld beträgt 60 % der Zusatzrente, die der Verstorbene bezog oder zu beanspruchen gehabt hätte, wenn er an seinem Todestage arbeitsunfähig gewesen wäre.

Im Falle der Wiederverheiratung entfällt der Anspruch auf ein Witwengeld mit Beginn des Monats, der auf die Wiederverheiratung folgt.

Hinterläßt ein rentenberechtigter Betriebsangehöriger oder ein Rentenempfänger keine versorgungsberechtigte Witwe, wird an eheliche und uneheliche Kinder unter 18 Jahren ein Waisengeld gezahlt.

Das Waisengeld beträgt für jede Waise DM 20,-- monatlich. Das Waisengeld für mehrere Kinder zusammen darf die Zusatzrente des Betriebsangehörigen, auf die er zur Zeit seines Todes Anspruch hatte oder gehabt hätte, wenn er zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig gewesen wäre, nicht übersteigen; erforderlicher Weise wird das Waisengeld entsprechend gekürzt.

## § 6

Der Anspruch auf Zusatzrente erlischt, wenn der Betriebsangehörige vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gemäß den Bestimmungen der Versicherungsgesetze oder vor Erreichung der Altersgrenze nach den Rentenversicherungsgesetzen aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet.

## § 7

Die Zusatzrente kann an Dritte nicht übertragen oder verpfändet werden.

## § 8

Tritt die Hemmung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsmangel oder aus anderen betrieblichen Gründen oder höherer Gewalt oder aus den unter § 4 genannten Gründen ein, so bleibt dem Zusatzrentenberechtigten der bis dahin erworbene Anspruch erhalten, wenn er bis zu dem Zeitpunkt der Hemmung mindestens 10 Jahre in einem Dienstverhältnis zu der ....., der ....., und eventuell einer ausländischen .....-Gesellschaft stand.

## § 9

Bezüge, die den Zusatzrentenempfängern aufgrund gesetzlicher Versicherungen zustehen, werden auf die Zusatzrente nicht angerechnet.

## § 10

Vorbehalte

(typische Vorbehalte aus den Steuerrichtlinien)

## § 11

Diese Betriebsvereinbarung mit Wirkung vom 1.1.1970 ersetzt die Bestimmungen für die Altersversorgung der Betriebsangehörigen der ..... vom 25.7.1957 mit Wirkung vom 31.12.1954.

B   Statistische Auswertung  
der Umfrage

# Aufteilung der Unternehmen nach Gewerkschaftszugehörigkeit und Größe

|                                           | große                                         | mittlere                             | kleine |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|--------|
| Bau, Steine, Erden                        | x x                                           | x x x x                              |        |
| Bergbau Energie                           | x x x                                         |                                      |        |
| Chemie, Papier,<br>Cheramik               | x x                                           | x x x x<br>x x x x                   |        |
| Druck Papier                              | x                                             | x                                    |        |
| Gartenbau + Forstwirtschaft               |                                               | x x                                  |        |
| Handel, Banken, Ver-<br>sicherungen       | x x x x<br>x x                                | x x x x                              | x      |
| Holz - Kunststoff                         |                                               | x x                                  |        |
| Leder                                     | x                                             |                                      |        |
| Metall                                    | x x x x<br>x x x x<br>x x x x<br>x x x x<br>x | x x x x<br>x x x x<br>x x x x<br>x x | x      |
| Nahrung, Genuß,<br>Gaststätten            | x x x x                                       | x x                                  |        |
| Öffentl. Dienste, Trans-<br>port, Verkehr | x x x                                         |                                      |        |
| Textil Bekleidung                         |                                               | x                                    |        |
| Sonstige                                  | x                                             | x x                                  |        |

## LEBENS LAUF

Am 30.7.1943 wurde ich als einziges Kind des Landwirts Walter Fischer und seiner Ehefrau Hildegard, geb. Bleeser, in Siegen geboren.

Nach dem Besuch der Volksschule in Siegen wechselte ich Ostern 1954 zum Städtischen Gymnasium Siegen, wo ich 1963 die Reifeprüfung ablegte.

Im selben Jahr begann ich an der Universität Marburg mit dem Studium der Rechts- und Staatswissenschaften, das ich 1968 mit der Ablegung der ersten juristischen Staatsprüfung beendete.

Nach Absolvierung des Juristischen Vorbereitungsdienstes im Lande Nordrhein-Westfalen legte ich die zweite juristische Staatsprüfung im Jahre 1971 ab.

Danach war ich in der Geschäftsführung des Verbandes Leitender Angestellter (Vela) tätig und wechselte dann zur Bundesanstalt für Arbeit - Arbeitsamt Köln - .

Seit 1974 bin ich Geschäftsführer einer Beratungsgesellschaft für Betriebliche Altersversorgung in Düsseldorf.

Bensberg, den 6. September 1976





